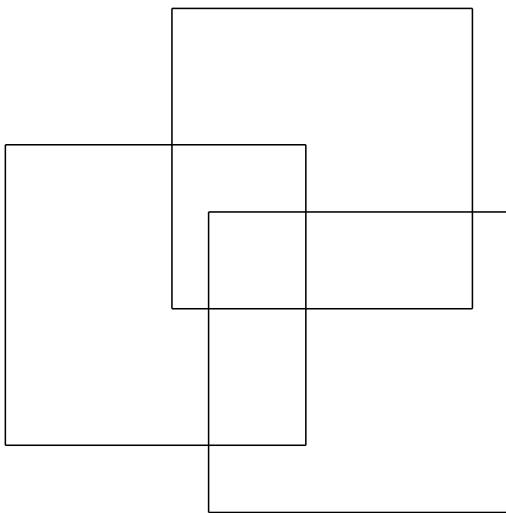




Les formes atypiques d'emploi

**Rapport pour discussion à la Réunion d'experts
sur les formes atypiques d'emploi**
(Genève, 16-19 février 2015)



MENSFE/2015

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des conditions de travail et de l'égalité

Les formes atypiques d'emploi

**Rapport pour discussion à la Réunion d'experts
sur les formes atypiques d'emploi**
(Genève, 16-19 février 2015)

Genève, 2015

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifirro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les formes atypiques d'emploi: Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015) / Bureau international du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, 2015.

ISBN 978-92-2-229383-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-229384-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Non-standard forms of employment*: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16-19 February 2015), International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2015, ISBN 978-92-2-129383-5 (imprimé), 978-92-2-129384-2 (pdf Web), et en espagnol: *Las formas atípicas de empleo*: informe para el debate en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, 2015, ISBN 978-92-2-329383-3 (imprimé), 978-92-2-329384-0 (pdf Web).

emploi précaire / emploi à temps partiel / emploi temporaire / marché du travail / normes internationales du travail / rôle de l'OIT

13.01.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
1. Introduction.....	1
1.1. Définition des formes atypiques d'emploi.....	1
2. Ampleur et tendances des formes atypiques d'emploi.....	3
2.1. Pourquoi les entreprises recourent aux formes atypiques d'emploi.....	3
2.2. Ampleur et tendances.....	4
2.2.1. Le travail temporaire.....	5
2.2.2. Travail intérimaire et autres arrangements contractuels multipartites.....	12
2.2.3. Relation de travail ambiguë.....	15
2.2.4. Le travail à temps partiel.....	16
3. Impact des formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises et la performance du marché du travail.....	19
3.1. Impact sur les travailleurs.....	19
3.1.1. Accès à l'emploi; parcours individuels sur le marché du travail.....	20
3.1.2. Ecarts de rémunération.....	26
3.1.3. Droit aux prestations de sécurité sociale liées à l'emploi.....	28
3.1.4. Formation.....	29
3.1.5. Sécurité et santé au travail.....	29
3.1.6. Liberté syndicale et négociation collective.....	30
3.2. Impact sur les entreprises.....	32
3.3. Impact sur le marché du travail, l'inégalité salariale et la productivité.....	33
4. Réglementation des formes atypiques d'emploi.....	35
4.1. Normes de l'OIT régissant ou intéressant les formes atypiques d'emploi.....	35
4.1.1. Normes spécifiques à certaines formes atypiques d'emploi.....	35
4.1.2. Autres normes présentant un intérêt particulier pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.....	39
4.1.3. Normes fondamentales du travail.....	40
4.2. Réglementation des formes atypiques d'emploi aux niveaux régional et national.....	42
4.2.1. Contrats de durée déterminée.....	42
4.2.2. Travail intérimaire.....	44
4.2.3. La relation de travail ambiguë.....	46
4.2.4. Travail à temps partiel.....	47
4.3. Evolution récente de la réglementation des formes atypiques d'emploi.....	49
4.3.1. Réformes législatives.....	49
4.3.2. Jurisprudence.....	53
5. Conclusion et points pour discussion.....	56
Références.....	59

1. Introduction

1. Dans son rapport à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail (BIT) a fait observer que «... l'image classique de l'emploi de durée indéterminée, à plein temps, avec des horaires fixes et une retraite à prestations définies qui sera servie à l'issue d'une carrière largement prévisible et stable auprès d'un seul et même employeur, pour souhaitable que puisse apparaître un tel emploi, correspond à une réalité de plus en plus rare». Il a également déclaré que, «[a]ujourd'hui dans le monde, environ la moitié de la population active est salariée, mais nombreux sont ceux qui ne travaillent pas à plein temps pour un seul employeur» et que «[l]es opinions sont très partagées sur la question de savoir si, et comment, cette situation influe sur la réalisation du travail décent pour tous et, dans l'affirmative, ce qu'il conviendrait éventuellement de faire pour y remédier» (BIT, 2013a, pp. 14-15).
2. Les avis sont partagés sur la question des formes atypiques d'emploi (FAE), en partie parce que l'expression «atypique» désigne des situations très variées, dont quelques-unes sont plus répandues dans certaines parties du monde; d'autres ont toujours existé, et certaines sont apparues récemment. Cet ensemble hétérogène de modalités d'emploi reflète la diversité de l'économie mondiale contemporaine, plus intégrée mais en constante évolution. Il est primordial de bien comprendre toutes les nuances de ce phénomène pour aider les employeurs et les travailleurs à s'adapter à l'évolution du monde du travail et, plus généralement, améliorer la gouvernance du marché du travail, afin de mieux tirer parti de cette réalité et de relever les défis qu'elle suscite.
3. Le présent rapport dresse une typologie de l'emploi atypique et fournit des données sur sa prévalence et sa croissance, sous les différentes formes qu'il revêt dans le monde, les raisons de son utilisation et ses effets sur les travailleurs, les entreprises et le marché du travail, une attention particulière étant portée aux principes et droits fondamentaux au travail. Il traite également des normes de l'OIT, de l'encadrement juridique des différentes formes atypiques d'emploi aux niveaux régional et national, et des réformes récemment adoptées en la matière. Ce rapport, qui vise à donner un aperçu général de cette problématique, se veut une contribution à la réunion d'experts.
4. Cette réunion est le fruit d'une résolution approuvée lors de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail à la 101^e session de la Conférence, invitant notamment le BIT à «organiser une réunion d'experts, entreprendre des recherches et appuyer la réalisation d'études nationales sur les conséquences positives et négatives des formes d'emploi atypiques pour les principes et droits fondamentaux, et recenser et diffuser les bonnes pratiques de réglementation de ces formes d'emploi»¹. En juin 2014, le bureau du Conseil d'administration a proposé la tenue d'une réunion d'experts sur les FAE en février 2015, dont les conclusions contribueraient à la préparation de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs à la 104^e session de la Conférence en juin 2015.

1.1. Définition des formes atypiques d'emploi

5. Il n'existe pas de définition officielle des formes atypiques d'emploi, qui désignent généralement celles qui ne relèvent pas d'une relation de travail type, à savoir un travail à plein temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation de subordination. L'analyse qui suit porte sur plusieurs formes atypiques d'emploi: 1) le travail temporaire;

¹ Voir [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09738/09738\(2012-101\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09738/09738(2012-101).pdf).

2) le travail intérimaire et les autres arrangements contractuels multipartites; 3) la relation de travail ambiguë; et 4) le travail à temps partiel. Elle est axée sur les salariés et exclut donc les personnes travaillant à leur compte. Les travailleurs occupés dans le cadre de FAE pouvant l'être en vertu d'accords formels ou informels, l'analyse porte sur ces deux modalités.

6. Le travail temporaire, dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprend les contrats de durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet définis, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel. Un contrat de durée déterminée peut être écrit ou verbal, mais se caractérise par sa durée prédéfinie. Dans la majorité des pays, les CDD sont régis par des dispositions spécifiques précisant leur durée maximale, le nombre de renouvellements possibles et les motifs justifiant d'y recourir. Les CDD, ainsi que les contrats pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet définis, sont également très fréquents dans le cadre des relations de travail informelles. Le travail occasionnel peut se définir comme l'embauche de travailleurs sur une base ponctuelle et intermittente, pendant un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines, en contrepartie d'un salaire convenu aux termes d'un accord de travail quotidien ou périodique. Le travail occasionnel est une composante majeure de l'emploi salarié informel dans les pays en développement à faible revenu.
7. Un travailleur qui n'est pas directement employé par l'entreprise à laquelle il fournit ses services (entreprise utilisatrice) peut effectuer son travail en vertu d'un arrangement contractuel faisant intervenir plusieurs parties, par exemple lorsqu'il est mis à disposition et rémunéré par une agence d'emploi privée². Dans la plupart des pays le travailleur et l'agence sont liés par un contrat ou une relation de travail, tandis que l'agence et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial. S'il n'existe généralement aucune relation de travail entre les travailleurs intérimaires et l'entreprise utilisatrice, certains pays imposent à cette dernière des obligations juridiques à l'égard de ces travailleurs, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. L'entreprise verse une commission à l'agence, et celle-ci paie le salaire et les prestations sociales au travailleur. Dans certains pays asiatiques (tels la Chine, la République de Corée ou le Japon), le travail intérimaire est qualifié de «travail détaché» (*labour dispatch*). Il est dénommé «courtage de main-d'œuvre» (*labour brokerage*) en Afrique du Sud et «location de main-d'œuvre» (*labour hire*) en Namibie. Si l'on admet généralement que les travailleurs intérimaires sont occupés dans le cadre d'une relation de travail, la multiplicité des parties prenantes peut donner lieu à des restrictions ou à une certaine confusion concernant leurs droits, notamment s'ils travaillent pour l'entreprise utilisatrice durant une période prolongée.
8. Une relation de travail ambiguë peut exister lorsque les droits et obligations respectifs des parties concernées ne sont pas définis clairement, ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire, y compris en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la loi. Il existe parfois un flou en ce qui concerne les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants (ci-après les «travailleurs économiquement dépendants») qui fournissent des services en vertu d'un contrat civil ou commercial, mais dont les revenus dépendent d'un très faible nombre de clients – voire un seul – qui, par ailleurs, leur donnent directement les instructions sur l'exécution du travail. Ces travailleurs ne sont

² La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a noté que, d'après l'article 1 de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, «le terme "agence d'emploi privée" désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit des services se rapportant au marché du travail figurant dans la convention» et que cette définition «inclut de façon générale tout recruteur ou prestataire de services directs ne relevant pas des services publics de l'emploi» (BIT, 2010).

généralement pas couverts par la législation du travail ou le régime de sécurité sociale, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection.

9. La durée normale du travail des travailleurs à temps partiel est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. De nombreux pays ont établi dans la législation des seuils permettant de distinguer le travail à temps partiel du travail à plein temps. A des fins statistiques, on considère généralement qu'à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures, ou à 30 heures, correspond un travail à temps partiel (van Bastelaer *et al.*, 1997). La durée du travail est parfois très courte, le travailleur ne peut pas toujours prévoir à l'avance ses horaires de travail, l'employeur n'étant aucunement tenu d'offrir un nombre donné d'heures de travail. Ces arrangements contractuels peuvent prendre différentes formes selon les pays, mais sont communément qualifiés de «travail sur appel»³.

2. Ampleur et tendances des formes atypiques d'emploi

10. Le travail temporaire et le travail à temps partiel ont toujours existé sur le marché du travail, où ils jouent un rôle central. Le travail temporaire, y compris le travail intérimaire, offre aux entreprises la flexibilité voulue pour remplacer les travailleurs temporairement absents, évaluer les nouveaux salariés avant de leur offrir un contrat de durée indéterminée (CDI), et répondre aux fluctuations saisonnières (ou autres) de la demande. Le travail à temps partiel donne aux employeurs une flexibilité accrue dans la planification du travail; il leur permet d'adapter les horaires aux pics de demande de la clientèle et de fidéliser les salariés qui ne peuvent s'engager dans une relation de travail à plein temps. Les travailleurs qui souhaitent être employés dans le cadre d'arrangements atypiques peuvent avoir diverses motivations: obligations liées notamment à la famille ou aux études; recherche d'un complément de revenu; ou espoir de voir cette forme de travail déboucher sur un emploi permanent. Si l'on a constaté un recours accru aux FAE durant les dernières décennies, souvent pour de nouvelles raisons, les divers types d'arrangements contractuels qui se sont multipliés dans le monde reflètent des tendances différentes selon les pays.

2.1. Pourquoi les entreprises recourent aux formes atypiques d'emploi

11. De manière générale, les particularités de l'entreprise (taille, branche d'activité où elle évolue, niveau de compétence de ses effectifs, savoir-faire exclusif, pratiques des entreprises concurrentes, cadre réglementaire du pays où elle exerce ses activités) jouent un rôle dans sa décision de recourir à des formes atypiques d'emploi. Certaines branches d'activité économique, tels le travail temporaire (ou saisonnier) dans l'agriculture, le bâtiment (secteur également très saisonnier, avec un recours fréquent aux arrangements contractuels multipartites) et les arts (où il s'agit souvent de réaliser une œuvre spécifique), recourent depuis toujours aux FAE. Plus récemment, elles se sont développées dans des secteurs où elles n'étaient pas très répandues, tels le transport aérien (Bamber *et al.*, 2009) ou l'hôtellerie (Weil, 2014). Hormis les fluctuations saisonnières de la production, trois principales raisons expliquent pourquoi une entreprise décide de recourir au travail

³ Il convient d'établir une distinction entre le travail sur appel et les heures d'astreinte effectuées dans le cadre d'un contrat d'emploi qui précise les heures de travail; ces dispositions sont courantes, par exemple dans la profession médicale.

atypique: le coût inférieur, la flexibilité et l'évolution technologique. Ces catégories ne sont pas étanches, les entreprises pouvant y faire appel pour une ou plusieurs de ces raisons.

12. Les entreprises apprécient l'avantage en termes de coût que représentent les travailleurs atypiques. Les travailleurs temporaires coûtent souvent moins cher à l'employeur, en raison des coûts salariaux, ou autres, inférieurs (Nesheim *et al.*, 2007; von Hippel *et al.*, 1997). Dans certains pays, la réglementation encourage – délibérément ou non – le recours aux FAE, par exemple lorsque les travailleurs à temps partiel n'atteignent pas le seuil ouvrant droit aux prestations de sécurité sociale, ou lorsque les salariés en CDD n'ont pas droit à une indemnité de départ. Comme l'explique Gleason, en se fondant sur une étude comparative de la situation aux Etats-Unis, au Japon et en Europe, «[t]outes les formes atypiques d'emploi actuelles résultent soit des lacunes relatives de la réglementation, soit du dispositif juridique qui les encadre» (2006, p. 8). La réglementation influe sur le coût des diverses modalités d'emploi et, partant, sur la décision des entreprises de recourir ou non aux FAE. De plus, d'autres considérations financières sont parfois en jeu: une entreprise qui fait appel à des travailleurs par l'intermédiaire d'une tierce partie s'épargne les coûts liés à la sélection, à la gestion administrative et à l'encadrement (Kalleberg *et al.*, 2003).
13. Les employeurs recourent au travail atypique pour maximiser leur flexibilité fonctionnelle, ou celle de leurs effectifs. Ils embauchent des travailleurs à bref préavis pour répondre à la demande saisonnière (Harrison et Kelley, 1993), ou s'adapter aux fluctuations de l'offre de travail (Ko, 2003). En ce sens, le travail temporaire a toujours existé. Compte tenu du raccourcissement des cycles de production résultant des méthodes de gestion en flux tendu, les employeurs qui embauchent des travailleurs pour de courtes périodes bénéficient de la flexibilité voulue pour augmenter (ou réduire) relativement rapidement leurs effectifs. Ils maximisent également leur flexibilité fonctionnelle s'ils peuvent embaucher des travailleurs pour répondre à des besoins particuliers, généralement à court terme, nécessitant des compétences non disponibles en interne (Kalleberg *et al.*, 2003).
14. L'évolution technologique permet aux entreprises de constituer des équipes de salariés qui collaborent virtuellement dans le monde entier avec leurs collègues (Brews et Tucci, 2004). Le développement récent de services contractuels en ligne, tels «eLance» et «oDesk», leur permet d'identifier des sous-traitants potentiels; l'exécution du travail étant fréquemment virtuelle, leur lien organique et physique avec l'entreprise s'en trouve distendu.

2.2. Ampleur et tendances

15. L'ampleur et la croissance des formes atypiques d'emploi dans le monde sont loin d'être uniformes. Comme il est mentionné ci-dessus, elles sont plus fréquentes dans certaines branches d'activité. Elles sont également associées à l'emploi peu qualifié, où les travailleurs peuvent être rapidement formés et sont facilement remplaçables⁴. Les jeunes sont surreprésentés dans le travail temporaire, comme les femmes le sont dans le travail à temps partiel.

⁴ Les FAE ont fait l'objet de discussions lors de récents Forums de dialogue mondial au sein de l'OIT, concernant notamment le secteur de l'électronique (décembre 2014) et les médias et la culture (mai 2014); d'autres forums sont prévus en ce qui concerne le secteur du commerce de détail (avril 2015) et celui des télécommunications et des centres d'appels (octobre 2015). Voir <http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/lang--fr/index.htm>.

-
16. Si le travail atypique se développe dans de nombreuses régions du monde, la relation de travail classique reste néanmoins dominante dans les pays industrialisés, soit environ 70 pour cent des emplois aux Etats-Unis et en Europe. Dans les économies émergentes, comme l'Argentine et le Brésil, la plupart des emplois créés dans les années deux mille étaient des emplois formels reposant sur des contrats de durée indéterminée (Maurizio, 2014). Toutefois, le travail indépendant et l'emploi salarié occasionnel restent la norme dans les pays à faible revenu.

2.2.1. *Le travail temporaire*

17. Le travail temporaire, dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprend les contrats de durée déterminée, ceux visant la réalisation d'une tâche ou d'un projet donnés, ainsi que le travail occasionnel. Il n'existe pas de données précises, détaillées et internationalement comparables, en ce qui concerne la fréquence et les tendances du travail temporaire; cette lacune est essentiellement due aux définitions statistiques divergentes employées dans les enquêtes nationales, qui s'expliquent en partie par les différentes formes d'emploi temporaire existant dans le monde. En Europe et en Amérique latine, par exemple, le travail temporaire se caractérise par la prédominance des CDD alors que, dans de nombreuses régions d'Afrique et d'Asie, la norme est le travail occasionnel plutôt que les arrangements contractuels assortis de garanties formelles. Certains pays recueillent donc des données sur la fréquence des CDD mais non sur le travail occasionnel, et vice versa. La seule présence d'un concept, et l'absence de l'autre, dans les données nationales reflète parfois l'importance relative de cette forme d'emploi dans un pays donné. Cela ne signifie pas toutefois que les autres sont inexistantes⁵.
18. Les données sur le travail temporaire proviennent principalement des statistiques officielles recueillies lors d'enquêtes auprès des ménages. Le graphique 1 indique le pourcentage de travailleurs temporaires dans les pays disposant de telles données, pour la période 2004-2013. Les écarts inter et intrarégionaux sont très marqués. En Europe (partie supérieure du graphique), le pourcentage de l'emploi temporaire par rapport à l'emploi salarié total va de moins de 5 pour cent (Roumanie et Etats baltes) à environ 25 pour cent (Espagne et Pologne). Dans d'autres parties du monde (partie inférieure du graphique), l'emploi temporaire varie d'à peine 0,1 pour cent au Qatar à 43 pour cent en Ethiopie ou 48 pour cent en Algérie. Les pourcentages de travail temporaire sont également élevés au Salvador (33 pour cent), en Equateur (54 pour cent) et au Pérou (66 pour cent).
19. Le graphique 1 permet également de constater que le travail temporaire a évolué tant à la hausse qu'à la baisse au niveau mondial. Il a généralement augmenté durant les dernières décennies mais, s'agissant d'une forme d'emploi très sujette aux fluctuations cycliques, il a régressé dans certaines parties du monde en raison des crises économiques. Ainsi, en Europe, on constate une tendance générale à la progression du travail temporaire, qui est passé de 9 pour cent en 1987 à 15,2 pour cent en 2006, mais a ensuite chuté à la fin des années deux mille dans toute l'Europe (Cazes et de Laiglesia, à paraître). Il a augmenté lentement durant la période 2004-2013 en France (de 12,8 à 16,4 pour cent), en Allemagne (de 12,5 à 13,5 pour cent) et en Italie (de 11,9 à 13,2 pour cent), mais a connu une chute

⁵ Certains pays colligent des données sur «l'emploi précaire», défini selon une norme statistique. Selon le paragraphe 14 d) de la résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) de 1993, «Les personnes dans "l'emploi précaire" peuvent être soit celles dont le contrat de travail permet de classer le titulaire dans les groupes "travailleurs occasionnels" (cf. item e)), "travailleurs à court terme" (cf. item f)) ou "travailleurs saisonniers" (cf. item g)), soit celles dont le contrat de travail autorise la personne ou l'entreprise qui les emploie à mettre fin à ce contrat à brève échéance ou à volonté, dans des conditions à déterminer en fonction de la législation ou coutume nationale.»

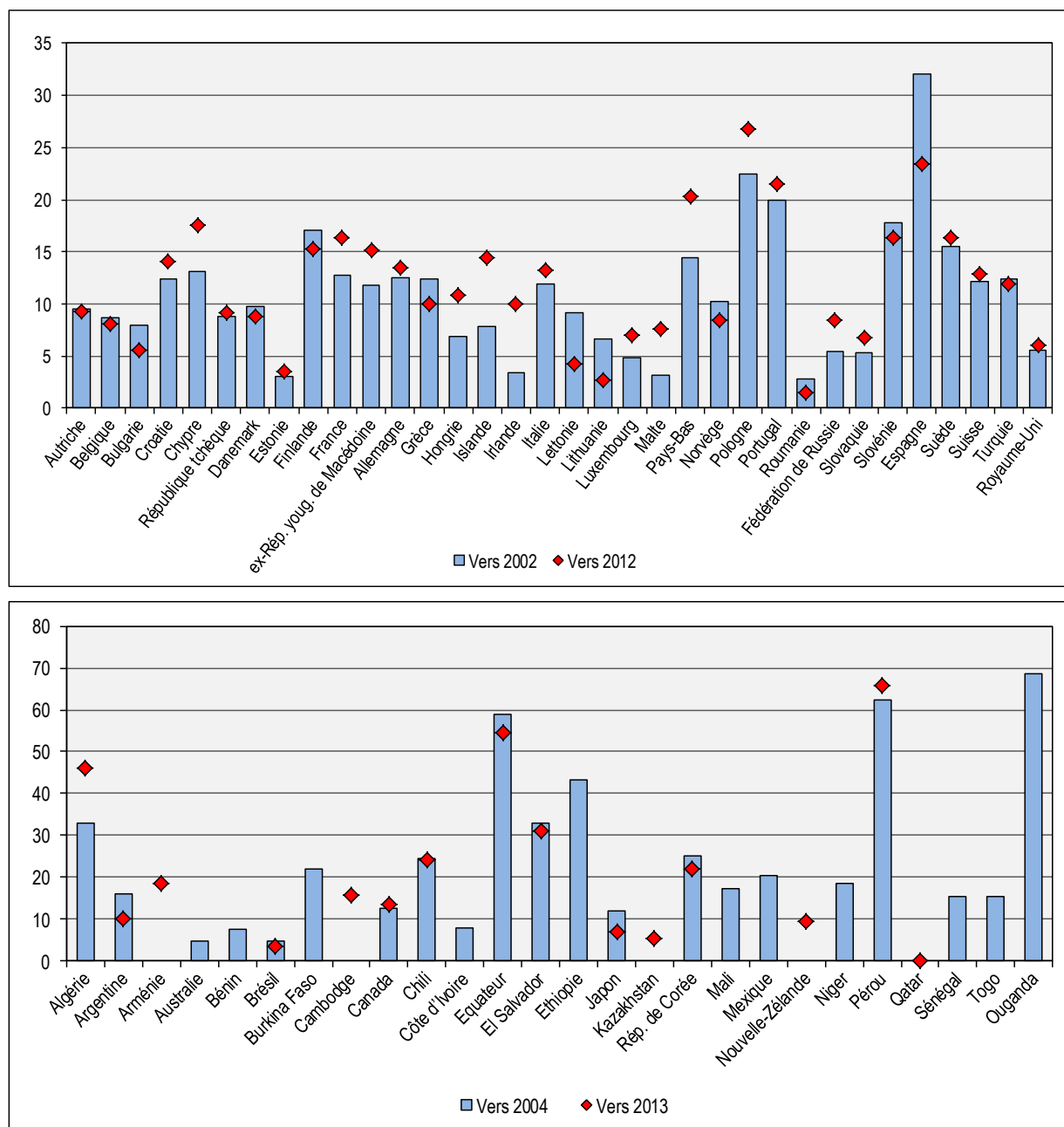
spectaculaire en Espagne (de 32 à 23 pour cent). On a observé des tendances similaires en République de Corée lors de la crise financière asiatique et, par la suite, lors de la crise économique mondiale. Des augmentations importantes ont été enregistrées durant la dernière décennie en Algérie, à Chypre, en Irlande et aux Pays-Bas. En Amérique latine, le travail temporaire a évolué très différemment selon les pays, en fonction des changements de la législation du travail durant les deux dernières décennies. Ainsi, en Argentine, il a régressé de 15,9 pour cent en 2004 à 10 pour cent en 2012, en partie en raison de l'adoption de réformes réglementaires ⁶.

- 20.** Ailleurs, notamment dans les pays en développement à faible revenu, le travail temporaire se caractérise par une relation d'emploi occasionnel, signifiant le plus souvent que les travailleurs sont engagés sur une base quotidienne, hebdomadaire, voire saisonnière, mais sans contrat de travail formel. Dans les pays en développement, les tendances et la fréquence du travail temporaire ou occasionnel dépendent surtout de l'accès des travailleurs indépendants à un emploi salarié: ainsi en Inde, 30 pour cent des salariés occupaient un emploi occasionnel en 2011-12, ce qui reflète partiellement ce mouvement. En Ouganda, les données les plus récentes (2005) indiquent que 84 pour cent des personnes actives sont des travailleurs indépendants et que, parmi les 16 pour cent de salariés, 72 pour cent ont un statut temporaire. En Australie, «le travail occasionnel» est depuis longtemps une catégorie particulière d'emploi: elle englobe tant les travailleurs à plein temps qu'à temps partiel, qui n'ont droit ni aux congés annuels ni aux congés de maladie payés ⁷. Toutefois, ils perçoivent une compensation pour l'absence de droit aux congés rémunérés, à savoir un salaire horaire plus élevé, qui prend la forme d'une prime de travail occasionnel (*casual loading*). En 2012, 23 pour cent des salariés étaient des «travailleurs occasionnels», dont 69 pour cent à temps partiel (Australian Bureau of Statistics, 2012).

⁶ Au début des années quatre-vingt-dix, le gouvernement argentin a introduit une forme spéciale de contrats de durée déterminée, pour lesquels les employeurs pouvaient verser des cotisations sociales inférieures à celles des contrats de durée indéterminée. Les différences de cotisations sociales entre les différents types de contrat ont été éliminées en 2004 (Bertranou *et al.*, 2013).

⁷ Il n'existe pas de définition unique de l'emploi occasionnel, puisque la classification et les conditions d'emploi des travailleurs occasionnels varient selon la branche d'activité concernée.

Graphique 1. Travailleurs temporaires en pourcentage des salariés: ampleur et tendances



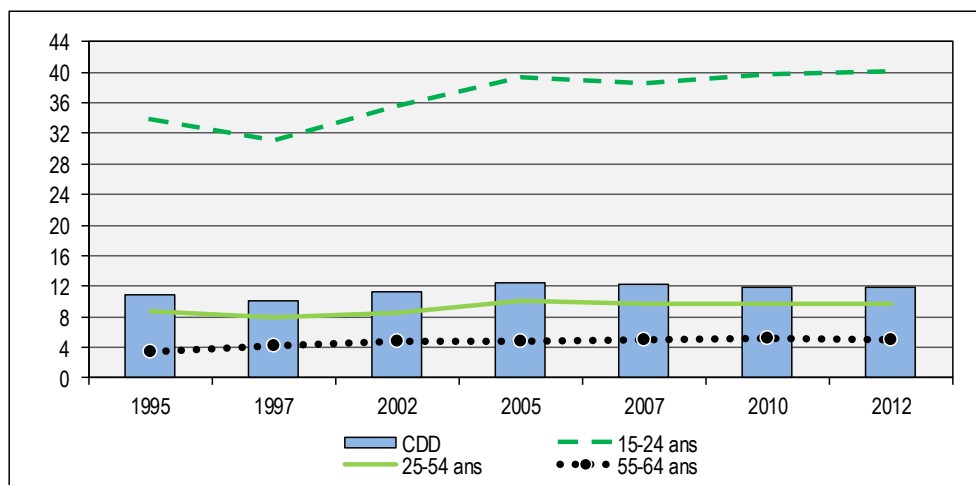
Notes: Partie supérieure: pays européens. Partie inférieure: reste du monde. Les données concernent uniquement les capitales pour les pays suivants: Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Sénégal, Togo.

Source: Pays européens: 2004, 2013 (Eurostat); Autriche: 2004, 2012 (Eurostat); ex-République yougoslave de Macédoine, Turquie: 2006, 2013 (Eurostat); Fédération de Russie: 2000, 2011 (OCDE); Arménie: 2005 (Office national de la statistique); Kazakhstan: 2013 (ministère de l'Economie nationale, Commission de la statistique); Canada: 2000, 2011 (OCDE); Nouvelle-Zélande: 2008 (OCDE); République de Corée: 2004, 2011 (OCDE); Japon: 2001, 2013 (OCDE); Etats-Unis: 2001 (OCDE); Argentine: 2004, 2012 (EPH, INEC); El Salvador: 2005, 2011 (DIGESTYC); Pérou: 2005, 2012 (ENAHO, INEI); Chili: 2003, 2012 (CASEN, MDS); Brésil: 2004, 2011 (PME, IBGE); Mexique: 2004 (OCDE); Algérie: 2004, 2013 (Statistiques de la population et de l'emploi, ONS); Ethiopie: 2005 (LFS); Bénin, Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal, Togo: 2002 (STATECO); Ouganda: 2005 (UBOS); Cambodge: 2012 (LFS); Qatar: 2012 (LFS).

21. Les données concernant 14 pays européens, tirées de l'enquête sur les forces de travail, révèlent que les contrats de durée déterminée sont plus fréquents chez les femmes (13,0 pour cent, contre 10,7 pour cent pour les hommes), les travailleurs ayant un faible niveau de formation (15,5 pour cent, et seulement 9,9 pour cent pour les salariés détenant un diplôme de l'enseignement supérieur) et ceux occupant des emplois non qualifiés (21 pour cent, comparativement à 10 pour cent pour les cadres). Toutefois, l'âge reste le plus important facteur de différenciation en Europe. Comme le montre le graphique 2, la fréquence des CDD

chez les jeunes était quatre fois supérieure à celle des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, atteignant 40 pour cent en 2012.

Graphique 2. Salariés en CDD, par tranche d'âge, en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans, dans une sélection de pays européens (1995-2012)

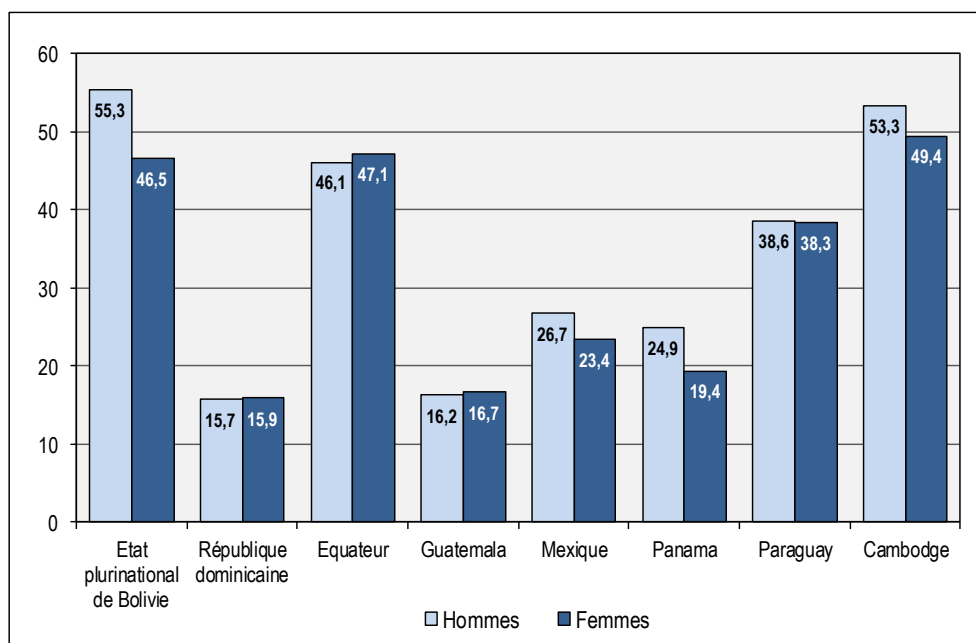


Note: L'année 1995 exclut l'Allemagne, l'Estonie, la Hongrie, la Pologne et le Royaume-Uni; l'année 1997 exclut l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Source: Enquête européenne sur les forces de travail, EFT-UE (1995-2012). Pays concernés: Allemagne, Belgique, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède. Données annuelles, sauf en 1995 et 1997 (pour lesquelles on dispose seulement des chiffres trimestriels). Pondération annuelle.

22. Les contrats permanents et de durée déterminée peuvent être écrits ou verbaux, formels ou informels. La détention d'un contrat écrit n'est pas le gage d'une relation de travail plus stable. Ainsi, la majorité des contrats écrits sont des CDI en République dominicaine, au Mexique ou au Panama; en revanche, la plupart des contrats écrits sont des CDD dans l'Etat plurinational de Bolivie et au Cambodge; ils sont également courants en Equateur et au Paraguay (graphique 3).

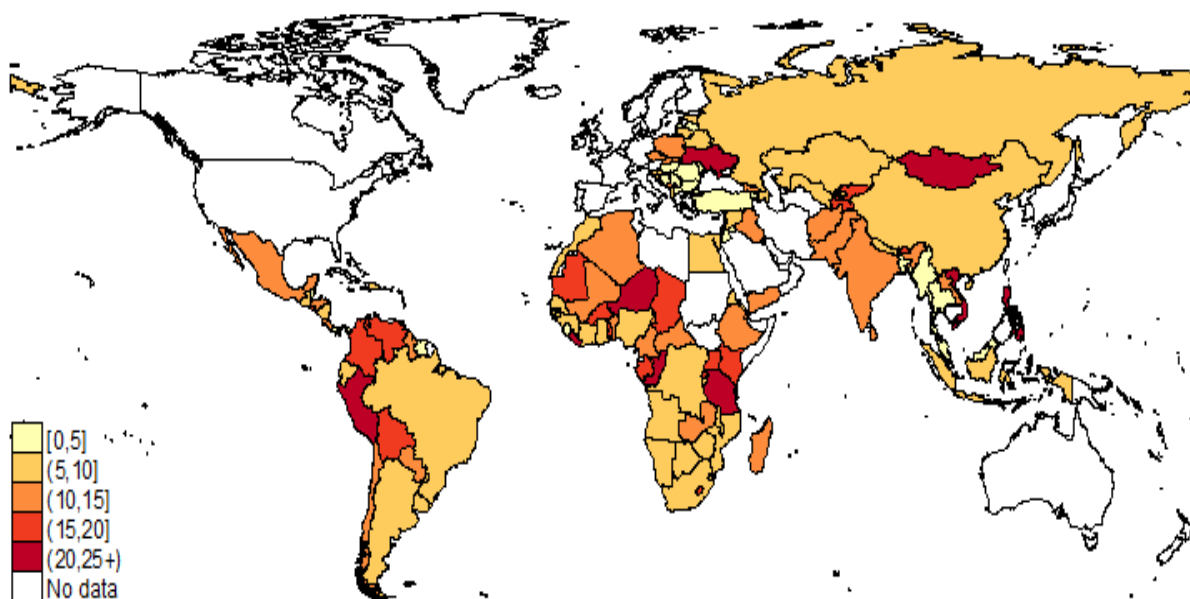
Graphique 3. Salariés en CDD, en pourcentage des travailleurs titulaires d'un contrat écrit, par sexe, dans une sélection de pays en développement (dernière année disponible)



Source: Etat plurinational de Bolivie: 2004 (CEPALC); République dominicaine: 2005 (CEPALC); Equateur: 2005 (CEPALC); Guatemala: 2013 (ENEI); Mexique: 2005 (CEPALC); Panama: 2005 (CEPALC); Paraguay: 2005 (CEPALC); Cambodge: 2011-12 (Enquête sur les forces de travail).

23. Parmi les autres sources d'information sur le travail temporaire figurent les enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, menées auprès de 130 000 entreprises privées dans les secteurs secondaire et tertiaire, dans 135 pays⁸. Le graphique 4 illustre la prévalence du travail temporaire dans ces pays, qui va de moins de 5 pour cent (Jordanie, Lettonie et Sierra Leone) à plus de 25 pour cent (Mongolie, Pérou et Viet Nam). Ces résultats sont globalement cohérents avec les données disponibles, recueillies auprès de sources nationales. Le pourcentage moyen de travailleurs temporaires est de 11 pour cent, chiffre constaté dans environ un tiers des pays du monde. Quelque 40 pour cent des entreprises mondiales emploient des travailleurs temporaires.

Graphique 4. Travail temporaire, en pourcentage de l'emploi total, dans le secteur privé, vers 2010



Note: Données pour 132 pays, dernière année disponible, allant de 2005 pour le Maroc et l'Égypte à 2014 pour l'Afghanistan et le Myanmar. Pour la majorité des pays (67), les données se rapportent à 2009 ou 2010. Les pays industrialisés n'ont pas été inclus dans l'enquête.

Source: Calculs du BIT, sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises (2014).

24. Le tableau 1 indique la prévalence du travail temporaire par région et par branche d'activité économique; il en ressort que, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord et en Asie du Sud, le travail temporaire est en moyenne plus répandu dans le secteur secondaire que dans le secteur tertiaire. L'inverse est vrai pour l'Afrique, l'Asie orientale et le Pacifique, l'Europe et l'Asie centrale, ainsi que l'Amérique latine et les Caraïbes. Hormis le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, les secteurs du bâtiment et des transports semblent être les sous-secteurs qui recourent le plus au travail temporaire, et ce dans le monde entier: dans ces secteurs d'activité, ils représentent plus de 35 pour cent de tous les travailleurs en Asie orientale et dans le Pacifique, plus de 30 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes, plus de 25 pour cent en Afrique et près de 20 pour cent en Asie du Sud.

⁸ L'enquête auprès des entreprises enregistrées employant cinq travailleurs ou plus comporte des questions sur le nombre de «travailleurs temporaires ou saisonniers à plein temps, définis comme tous les travailleurs salariés embauchés à court terme (moins d'un an), sans garantie de renouvellement de leur contrat de travail» (Banque mondiale, 2011). Cette définition diffère légèrement de celle qui est donnée ci-dessus, car elle englobe les travailleurs saisonniers; elle est aussi plus restrictive, car elle exclut les travailleurs temporaires embauchés pour une période supérieure à un an, et ceux qui bénéficient d'une promesse de renouvellement de leur contrat temporaire. L'enquête ne couvre pas les travailleurs temporaires dans les entreprises non enregistrées. Par conséquent, ces données sous-évaluent probablement le nombre de travailleurs temporaires dans un pays donné.

Tableau 1. Travail temporaire, en pourcentage de l'emploi total, par région et par branche d'activité, vers 2010

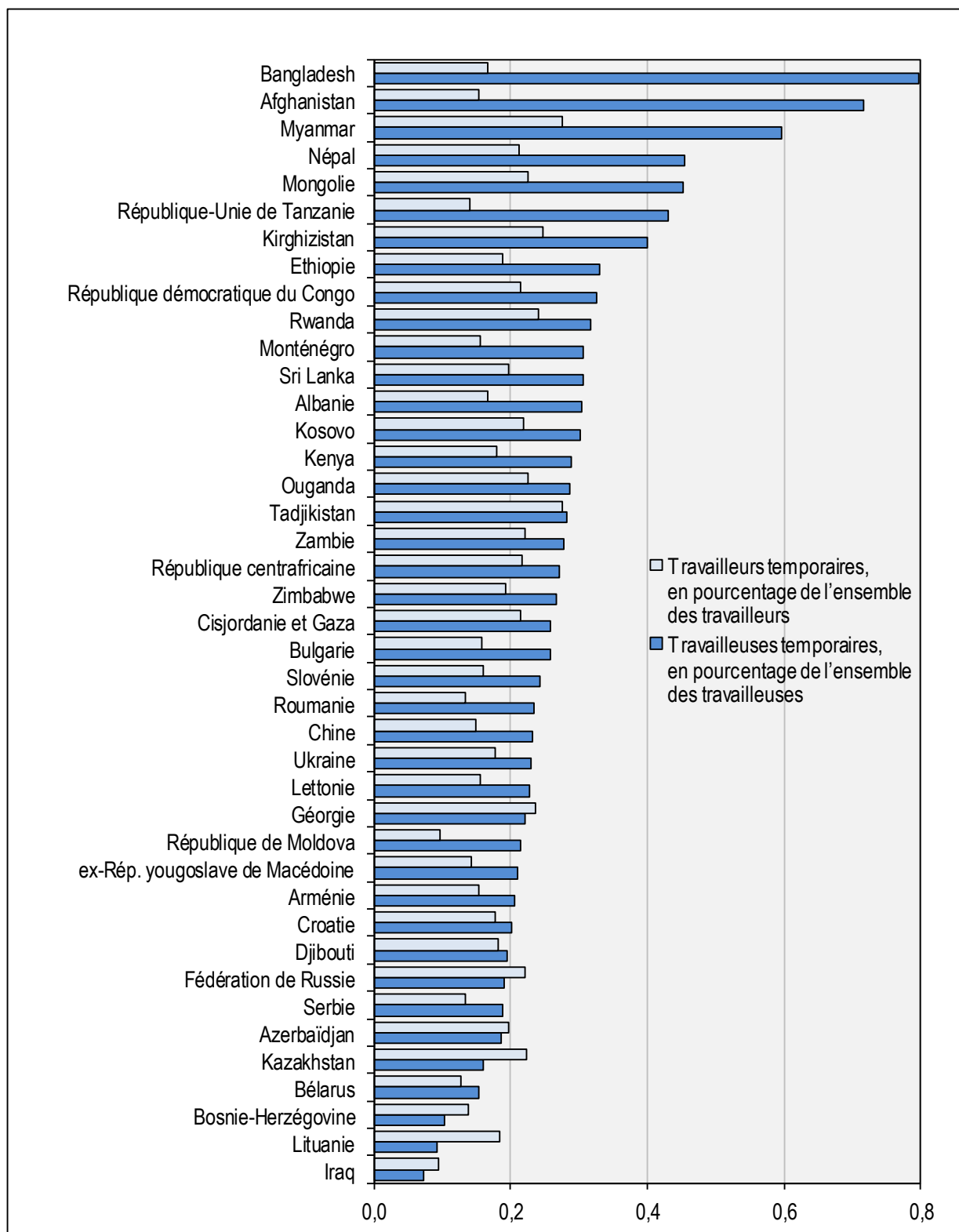
Région	Secteur secondaire	Secteur tertiaire
Afrique	9,7	11,5
Asie orientale et Pacifique	7,9	8,4
Europe et Asie centrale	5,9	7,7
Amérique latine et Caraïbes	7,0	11,9
Moyen-Orient et Afrique du Nord	13,2	12,2
Asie du Sud	13,1	11,2

Note: Le secteur secondaire comprend notamment les textiles, le cuir, l'habillement, l'alimentation, les métaux et la machinerie, l'électronique, les produits chimiques et pharmaceutiques, le bois et l'ameublement, les matériaux plastiques et non métalliques, l'automobile et les pièces d'automobile. Le secteur tertiaire comprend notamment le commerce de gros et de détail, l'hôtellerie et la restauration ainsi que le bâtiment. Les données reflètent simplement la moyenne de tous les pays, sur la base d'une enquête menée auprès des établissements dans chaque pays.

Source: Calculs du BIT, sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises (2014).

25. Les enquêtes comportaient également une question – pour certains pays et dans le secteur tertiaire seulement – sur le travail temporaire selon le sexe. Le graphique 5, qui indique les pourcentages de travailleurs temporaires par rapport à l'ensemble des travailleurs et ceux des travailleuses temporaires par rapport à l'ensemble des travailleuses, donne à penser que l'emploi temporaire féminin peut fluctuer énormément, soit de 10 à 80 pour cent, et ce tant à l'intérieur des pays qu'entre ceux-ci. A quelques exceptions près, les femmes sont surreprésentées dans le travail temporaire par rapport aux hommes. Au Bangladesh et en Afghanistan, les travailleuses temporaires sont quatre fois plus nombreuses que les hommes dans le secteur tertiaire.

Graphique 5. Travail temporaire, secteur tertiaire, hommes et femmes, vers 2013



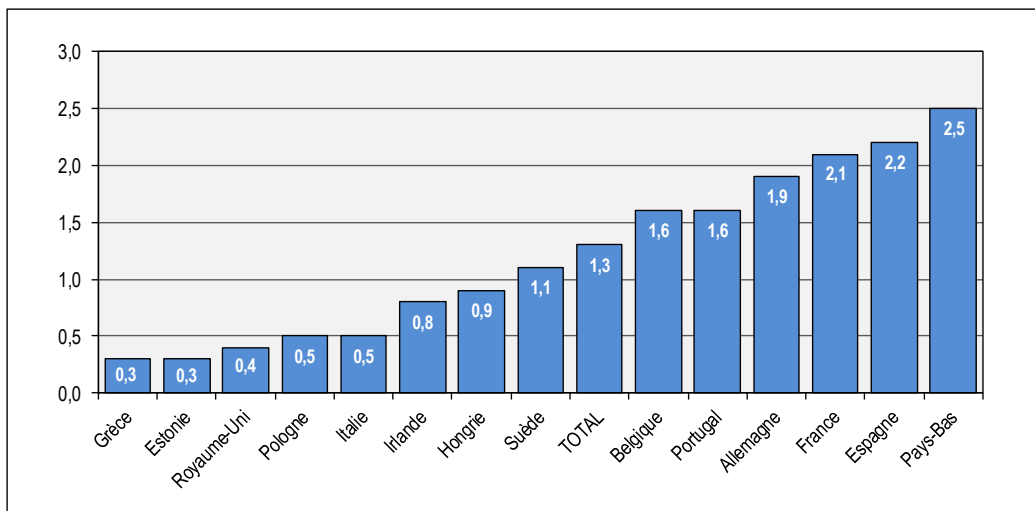
Note: Données pour 41 pays, dernière année disponible entre 2011 et 2014. Pour la majorité des pays (31), les données se réfèrent à 2013.

Source: Calculs du BIT, sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises (2014).

2.2.2. Travail intérimaire et autres arrangements contractuels multipartites

26. Selon la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), on comptait 36 millions de travailleurs intérimaires en 2012, dont 11,5 millions embauchés sur une journée donnée. Le plus grand nombre de travailleurs intérimaires se trouvait aux Etats-Unis (11,5 millions), suivis par l'Europe (8,2 millions), le Brésil (7,1 millions), le Japon (2,5 millions) et l'Afrique du Sud (2,2 millions) (CIETT, 2014). Cependant, ces données donnent une image tronquée de la réalité, car elles concernent uniquement les travailleurs intérimaires employés par des membres de la CIETT et ne comprennent donc pas les agences qui ne lui sont pas affiliées, ou qui effectuent du courtage de main-d'œuvre. En outre, ces travailleurs sont parfois embauchés par une société tierce, qui fournit des services à une entreprise utilisatrice en vertu d'un accord interne de sous-traitance, par exemple pour le nettoyage, la sécurité ou les services informatiques. Certains pays fournissent des données sur les travailleurs intérimaires, mais d'autres se limitent aux travailleurs contractuels, qui peuvent inclure les travailleurs intérimaires ou ceux dont les services sont loués à une entreprise tierce (*leased workers*), ce qui reflète en partie le flou de ces concepts.
27. Le nombre de travailleurs intérimaires a connu une croissance rapide durant les dernières décennies, mais ne représente encore qu'une faible fraction de la population active. En Europe, les données de l'EFT-UE de 2012 révèlent que le taux de travail intérimaire varie de 0,3 pour cent en Grèce à plus de 2 pour cent en Espagne, en France et aux Pays-Bas (voir graphique 6).

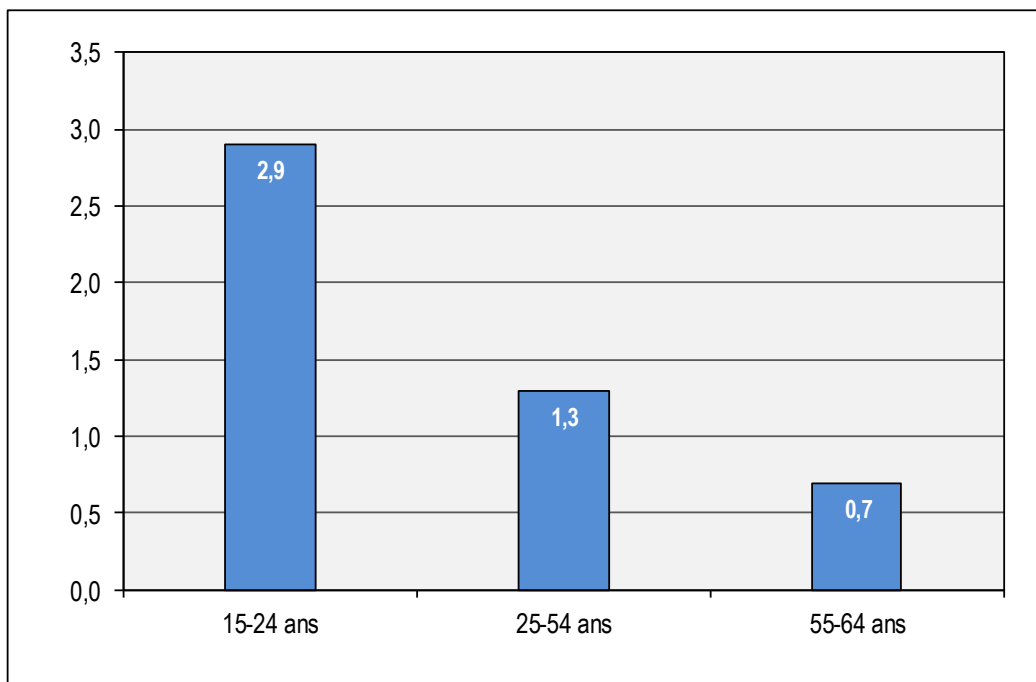
Graphique 6. Travailleurs intérimaires, en pourcentage de la population active, 2012



Source: EFT-UE de 2012, données annuelles pondérées en fonction des estimations annuelles.

28. La ventilation des données sur le travail intérimaire selon l'âge, la profession et le niveau de qualification révèle que sa fréquence n'est pas uniforme sur le marché du travail. Les données recueillies en 2012 dans 14 pays européens dans le cadre de l'EFT-UE démontrent que le taux de travail intérimaire chez les jeunes (2,9 pour cent) était plus de deux fois supérieur à celui des travailleurs âgés de 25 à 54 ans (1,3 pour cent) (graphique 7 a)). Le travail intérimaire est également plus fréquent dans les emplois non qualifiés (3,3 pour cent des travailleurs), suivis par les opérateurs de machinerie fixe et mobile (3,2 pour cent). Le taux de travail intérimaire est le plus faible chez les cadres, pour qui il ne représente que 0,4 pour cent (graphique 7 b)). Une tendance similaire se dégage des données sur le niveau de formation: la proportion de travail intérimaire chez les travailleurs peu qualifiés (1,8 pour cent) est plus de deux fois supérieure à celle des travailleurs hautement qualifiés (0,8 pour cent).

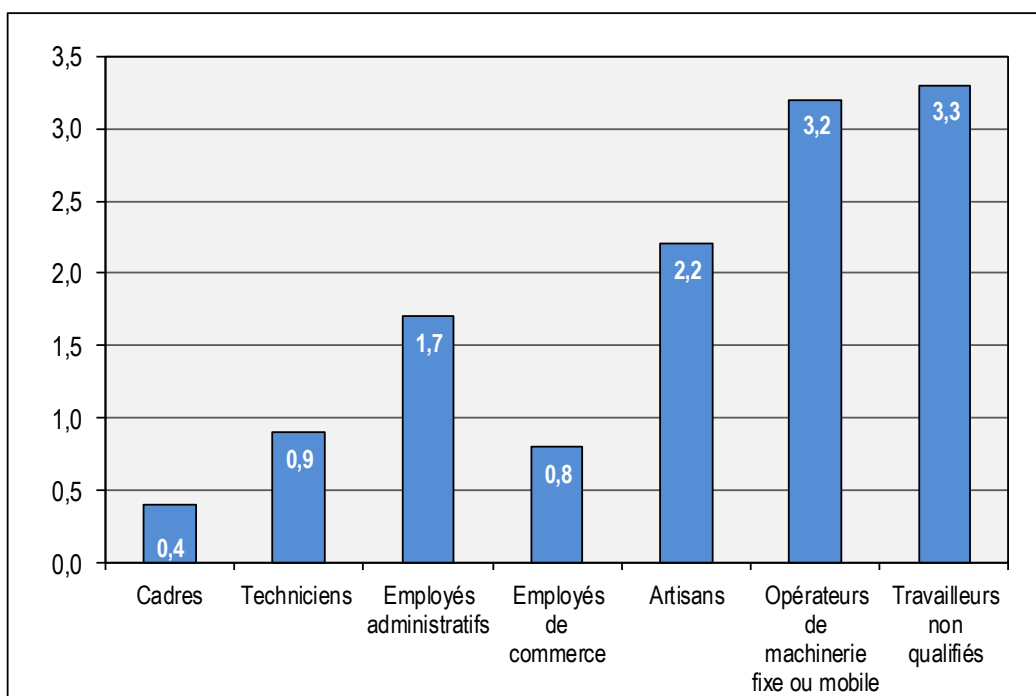
Graphique 7 a). Pourcentage de travailleurs intérimaires selon la tranche d'âge, 2012



Note: Sont inclus les pays suivants: Allemagne, Belgique, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

Source: EFT-UE de 2012.

Graphique 7 b). Pourcentage de travailleurs intérimaires selon la profession, 2012



Note: Sont inclus les pays suivants: Allemagne, Belgique, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

Source: EFT-UE de 2012.

- 29.** Aux Etats-Unis, le pourcentage de travailleurs intérimaires par rapport à la population active totale a doublé entre 1990 et 2000, soit 10 pour cent de la croissance de l'emploi au cours de cette période (Luo *et al.*, 2010). Selon la *National Employer Survey* de 2001, les travailleurs intérimaires représentaient 2,1 pour cent de l'effectif moyen des

établissements, auxquels il faut ajouter 2,6 pour cent de travailleurs temporaires embauchés directement par l'employeur⁹. En outre, 1,8 pour cent des effectifs sur site étaient des travailleurs placés par une agence disposant au sein de l'entreprise utilisatrice d'une antenne chargée de coordonner l'embauche de main-d'œuvre temporaire («vendor-on-premise workers» («VOP», 0,9 pour cent)) ou des travailleurs employés par une «organisation patronale professionnelle» («PEO», 0,9 pour cent)¹⁰ (Cappelli et Keller, 2013). Cette même enquête a révélé que, si 43 pour cent de tous les établissements employaient au moins un travailleur intérimaire, «seuls quelques-uns d'entre eux recouraient largement à ces formes atypiques d'emploi» (*ibid.*, p. 884). A elles seules, 5 pour cent des entreprises faisaient appel à 32 pour cent de tous les travailleurs intérimaires embauchés. Ces travailleurs sont fortement concentrés dans les emplois de production (43,7 pour cent) et de bureau (41,2 pour cent); la plupart effectuant des tâches administratives, les autres étant des techniciens (10,2 pour cent), des gestionnaires ou des cadres (4 pour cent).

- 30.** En République de Corée, 3,5 pour cent des salariés étaient employés comme travailleurs intérimaires en 2013, en progression par rapport aux 2,3 pour cent enregistrés en 2001. En outre, 1,1 pour cent des salariés avaient le statut de «travailleur détaché»¹¹. Au Japon, 2,3 pour cent des salariés étaient des travailleurs détachés en 2009, soit une augmentation par rapport aux 0,7 pour cent relevés en 2000. Comme dans d'autres pays, ces travailleurs étaient fortement concentrés dans les emplois de production et de bureau (43 et 39 pour cent, respectivement); 5,1 pour cent d'entre eux étaient des travailleurs spécialisés ou des techniciens (Hamaguchi et Ogino, 2011). Aux Philippines, en 2012, 44 pour cent de tous les établissements non agricoles enregistrés, employant 20 salariés ou plus, occupaient des travailleurs intérimaires, dont près de la moitié dans le secteur secondaire. La même enquête a révélé que 16 pour cent des salariés d'établissements non agricoles étaient des «travailleurs contractuels, ou affectés à un projet», recrutés pour réaliser «un projet ou un travail donné» (Philippines Statistics Authority, 2014a et 2014b).
- 31.** En Chine, un cinquième des 300 millions de travailleurs urbains (soit 60 millions) étaient des travailleurs détachés en 2011, contre 27 millions en 2007 (Li et Wan, à paraître). Selon une enquête effectuée annuellement auprès des entreprises en Inde (*Annual Survey of Industries*), le «travail contractuel» s'est sensiblement développé dans le secteur secondaire organisé, passant de 13,5 pour cent en 1990-91 à 26,5 pour cent en 2004-05, puis à 33,9 pour cent en 2010-11 (Institute for Human Development, 2014). En outre, selon Neethi (2008), le taux de croissance de l'emploi direct a été inférieur à celui du travail contractuel, cette forme d'emploi venant se substituer à l'emploi direct et permanent, et ce malgré les restrictions légales entourant son usage pour les activités constituant le cœur de métier des entreprises. Au vu de ces tendances, les décideurs font état d'une «informalisation» croissante de l'emploi dans le secteur organisé.

⁹ Les dernières données disponibles concernent l'année 2001. L'autre source d'information est le *Contingent Work Supplement to the Current Population Survey* (2005), enquête menée auprès des ménages. Il en ressort que 0,9 pour cent de la population active sont des travailleurs intérimaires; ce chiffre englobe la catégorie supplémentaire des «travailleurs sur appel/travailleurs journaliers» qui en représentent 2,0 pour cent. En outre, 2,1 pour cent des travailleurs déclarent être directement embauchés comme travailleurs temporaires (*Government Accountability Office*, 2006).

¹⁰ Une organisation patronale professionnelle est «co-employeur des personnes travaillant dans l'établissement de la société cliente». L'organisation patronale professionnelle et la société cliente «se partagent les attributions et les responsabilités», la première se chargeant des aspects liés «au recrutement et à l'emploi» et la seconde s'occupant du développement du produit et de la production. Voir <http://www.napeo.org/peoindustry/faq.cfm>.

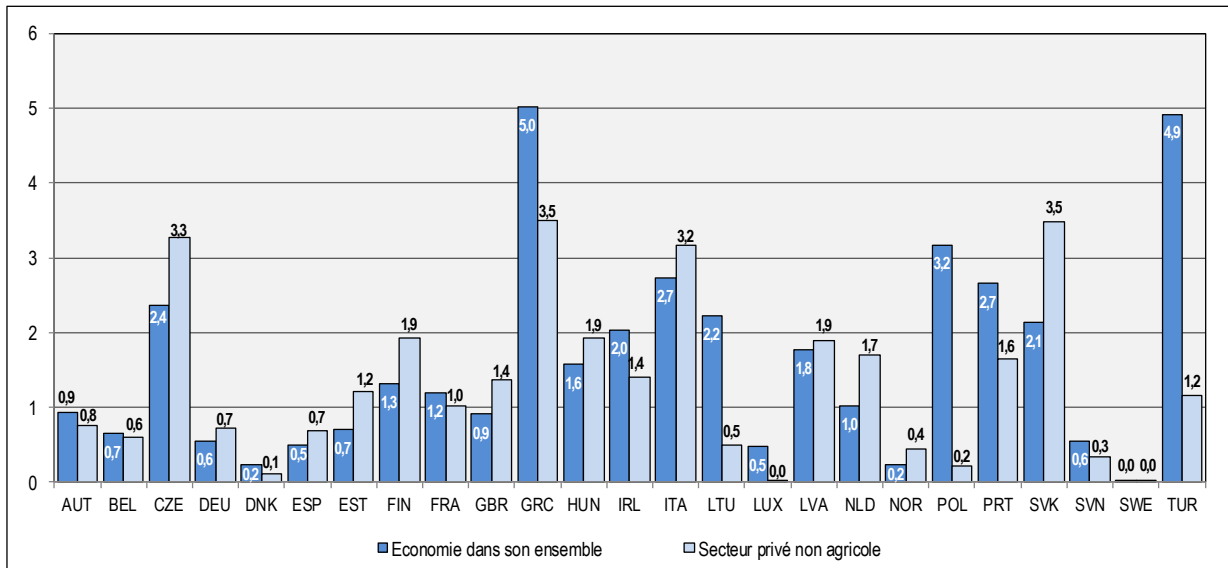
¹¹ Données fournies par B.-H. Lee, Institut du travail de la République de Corée.

-
32. En Israël, selon l'Office central de la statistique, 5,4 pour cent de la population active sont des travailleurs contractuels, dont la majorité dans les secteurs du nettoyage, de la sécurité et des services à la personne. Les travailleurs contractuels représentent entre 15 et 20 pour cent des effectifs du secteur public (Neuman, 2014).
33. Les données concernant l'Afrique sont rares, hormis certaines informations de nature sectorielle et professionnelle. En Afrique du Sud, selon l'Association nationale des conseils de négociation, en 2010, 6,5 pour cent de la population active totale étaient employés par des courtiers de main-d'œuvre (*labour brokers*) (Benjamin, 2013). S'appuyant sur les données de classification des industries, Bhorat *et al.* (2013) estiment que la sous-traitance dans les secteurs du nettoyage, de la sécurité et des travaux agricoles a augmenté de 8,3 pour cent entre 1999 et 2011, soit un chiffre très supérieur à la croissance globale de l'emploi (2,1 pour cent). En Zambie, 48 pour cent des travailleurs de l'industrie minière étaient employés par des sous-traitants et des courtiers de main-d'œuvre en 2009, essentiellement en vertu de contrats à court terme (Matenga, 2009). La sous-traitance est également très répandue dans le secteur minier d'Afrique du Sud et du Lesotho (Crush *et al.*, 2001).
34. Les données concernant l'Amérique latine sont également parcellaires. Au Chili, l'enquête menée auprès d'établissements sur les conditions et les relations de travail (ENCLA, 2011) a révélé que 3,6 pour cent des entreprises employaient des travailleurs intérimaires, chiffre en augmentation par rapport aux 2,8 pour cent relevés en 2008. Toutefois, 13,6 pour cent des grandes entreprises (employant 200 travailleurs ou plus) ont déclaré recourir au travail intérimaire. La sous-traitance s'était fortement accrue: 38 pour cent des entreprises y faisaient appel, chiffre en augmentation par rapport aux 31 pour cent déclarés en 2008. L'enquête a révélé que, dans environ 15 pour cent des entreprises fournissant des services en sous-traitance, la main-d'œuvre était partiellement ou entièrement constituée d'anciens salariés de l'entreprise utilisatrice.

2.2.3. *Relation de travail ambiguë*

35. S'il est impossible de recueillir des statistiques sur les relations de travail ambiguës, l'enquête (quinquennale) européenne sur les conditions de travail s'efforce néanmoins d'évaluer l'ampleur du phénomène des «travailleurs économiquement dépendants» (la note du graphique 8 explique comment cette catégorie de travailleurs est définie dans l'enquête). L'enquête de 2010 révèle que, si le nombre de travailleurs économiquement dépendants est statistiquement négligeable en Suède, il représente plus de 3 pour cent de l'emploi privé non agricole en Grèce, en Italie, en Slovaquie et en République tchèque (voir graphique 8). Cette forme d'emploi semble également fréquente dans le secteur agricole en Grèce, en Pologne et en Turquie. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime que les «travailleurs non salariés dépendants représentent une part non négligeable des travailleurs en situation de subordination» et que ces chiffres sont des estimations basses dans la mesure où les travailleurs salariés dépendants ne se considèrent pas nécessairement comme des travailleurs indépendants (OCDE, 2014).

Graphique 8. Travailleurs économiquement dépendants, en pourcentage des salariés du secteur privé, 2010



Note: Les travailleurs non salariés dépendants sont définis comme suit: des travailleurs indépendants qui exercent pour leur propre compte et remplissent au moins deux des conditions suivantes: 1) ils n'ont qu'un employeur/client; 2) ils ne peuvent pas recruter de salariés même si leur charge de travail est lourde; et 3) ils ne peuvent pas prendre de manière autonome les décisions qui ont le plus d'importance dans l'exercice de leur activité.

Source: OCDE (2014), données tirées de la 5^e enquête européenne sur les conditions de travail, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).

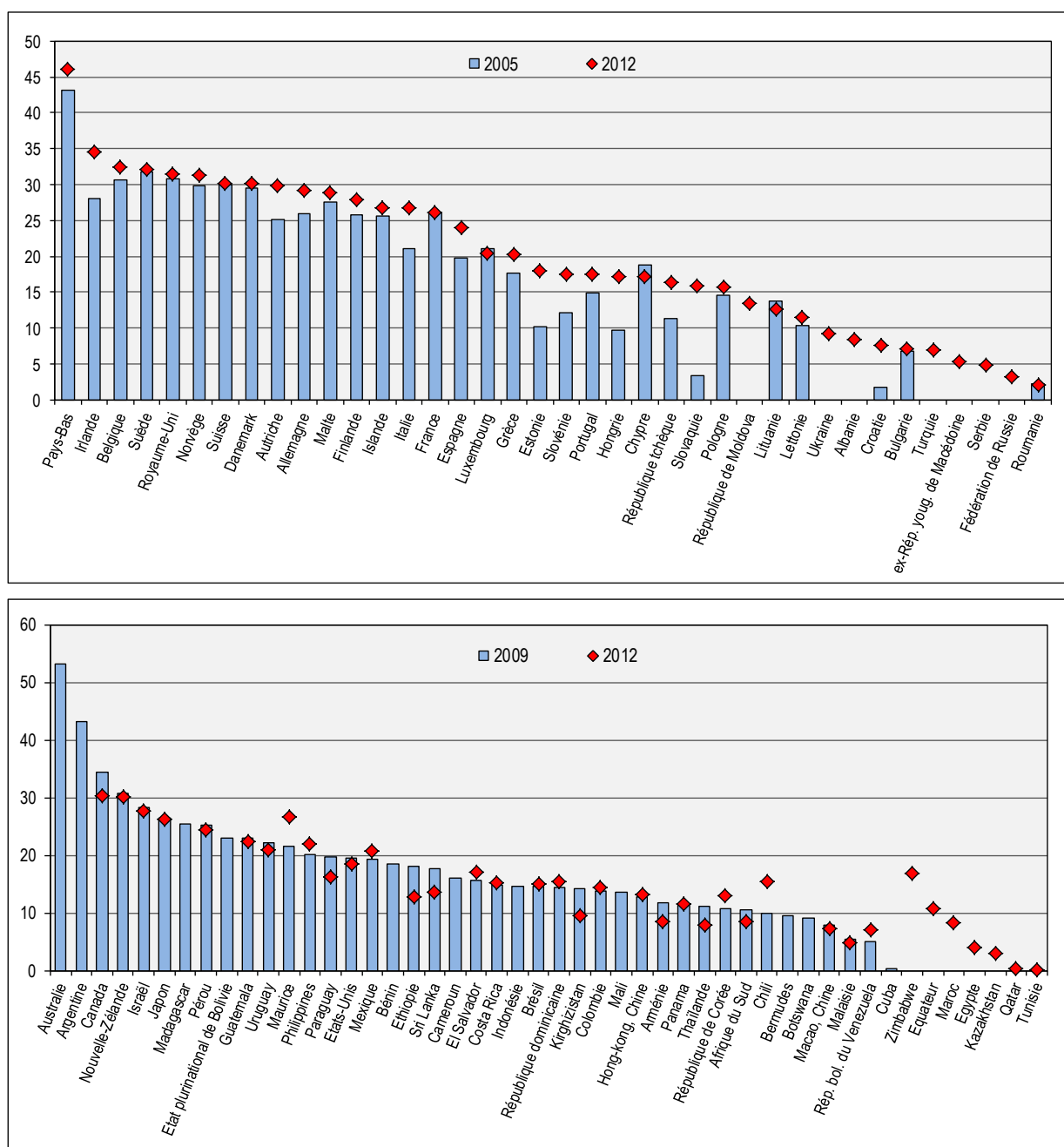
2.2.4. Le travail à temps partiel

- 36.** A partir de données nationales colligées par ILOSTAT, la base de données statistiques centrale de l'OIT, le graphique 9 indique la proportion de salariés qui travaillent moins de 35 heures, et les tendances récentes à cet égard. En Europe (partie supérieure du graphique), vers 2012, ces pourcentages allaient de moins de 2 pour cent en Roumanie à plus de 45 pour cent aux Pays-Bas¹², la moyenne s'établissant à 19,8 pour cent. La prévalence marquée du travail à temps partiel en Europe du Nord reflète la politique délibérée des gouvernements, qui souhaitent promouvoir l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Le travail à temps partiel est resté stable dans certains pays européens entre 2005 et 2012, mais a augmenté dans d'autres, principalement en raison de la crise économique. Une part de cette progression résulte des politiques de «partage du travail» instituées pour limiter les suppressions d'emplois (Messenger et Ghosheh, 2013).
- 37.** Dans les pays non européens (partie inférieure du graphique), le taux d'emploi à temps partiel en 2012 n'était que de 0,1 pour cent en Tunisie mais atteignait 30 pour cent au Canada, la moyenne se situant à 15 pour cent; des tendances à la hausse comme à la baisse ont été observées entre 2009 et 2012. Dans les pays en développement, le taux d'emploi à temps partiel est généralement faible dans le cas des salariés, contrairement à celui des travailleurs indépendants. Dans presque tous les pays du monde, les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes (voir graphique 10), ce qui reflète le temps additionnel qu'elles consacrent au soin des enfants et aux tâches domestiques.
- 38.** Des formes d'emploi caractérisées par des horaires de travail très courts et imprévisibles ont gagné en importance, tels les contrats dits «zéro-heure» au Royaume-Uni ainsi que les «mini-emplois» et le «travail sur appel» (*Arbeit auf Abruf*) en Allemagne; le travail

¹² Parfois qualifiés de «première économie à temps partiel» au monde, les Pays-Bas garantissent aux salariés à plein temps le droit de choisir un horaire de travail réduit, sauf si cela n'est pas raisonnablement possible en raison d'impératifs commerciaux (Visser, 2002, p. 32).

occasionnel en Australie; ou le travail collectif en réseau (*crowdwork*) via Internet (voir graphique 11). Un très faible nombre d'heures de travail (moins de 15 heures par semaine) peut s'avérer une option attrayante pour les personnes qui souhaitent limiter le temps consacré à un travail rémunéré, mais cette formule s'accompagne souvent d'une grande variabilité et d'une absence de prévisibilité en ce qui concerne la durée et les horaires de travail (Messenger et Wallot, à paraître)¹³. En Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, plus de 40 pour cent des établissements emploient au moins une partie de leurs effectifs moins de 15 heures par semaine (Riedmann *et al.*, 2010).

Graphique 9. Travailleurs effectuant moins de 35 heures hebdomadaires, en pourcentage de la population active, dans une sélection de pays, ampleur et tendances

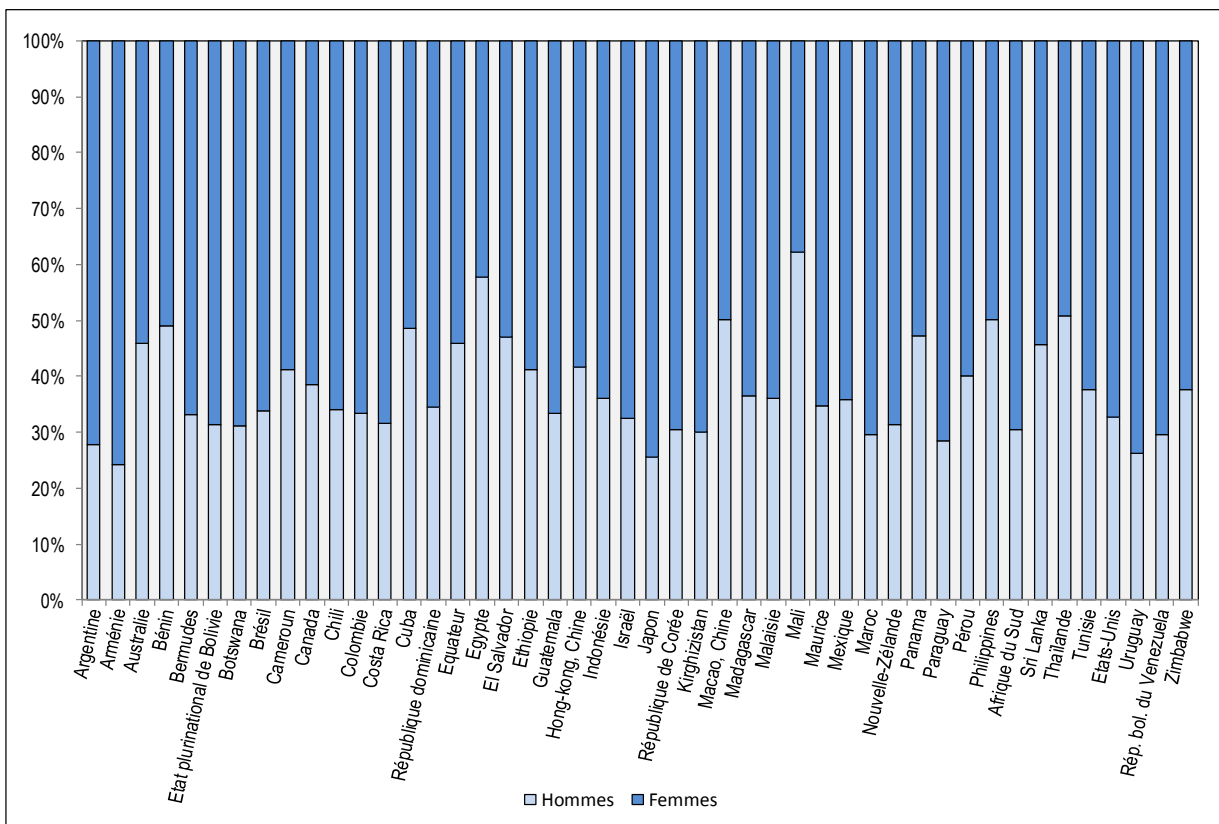
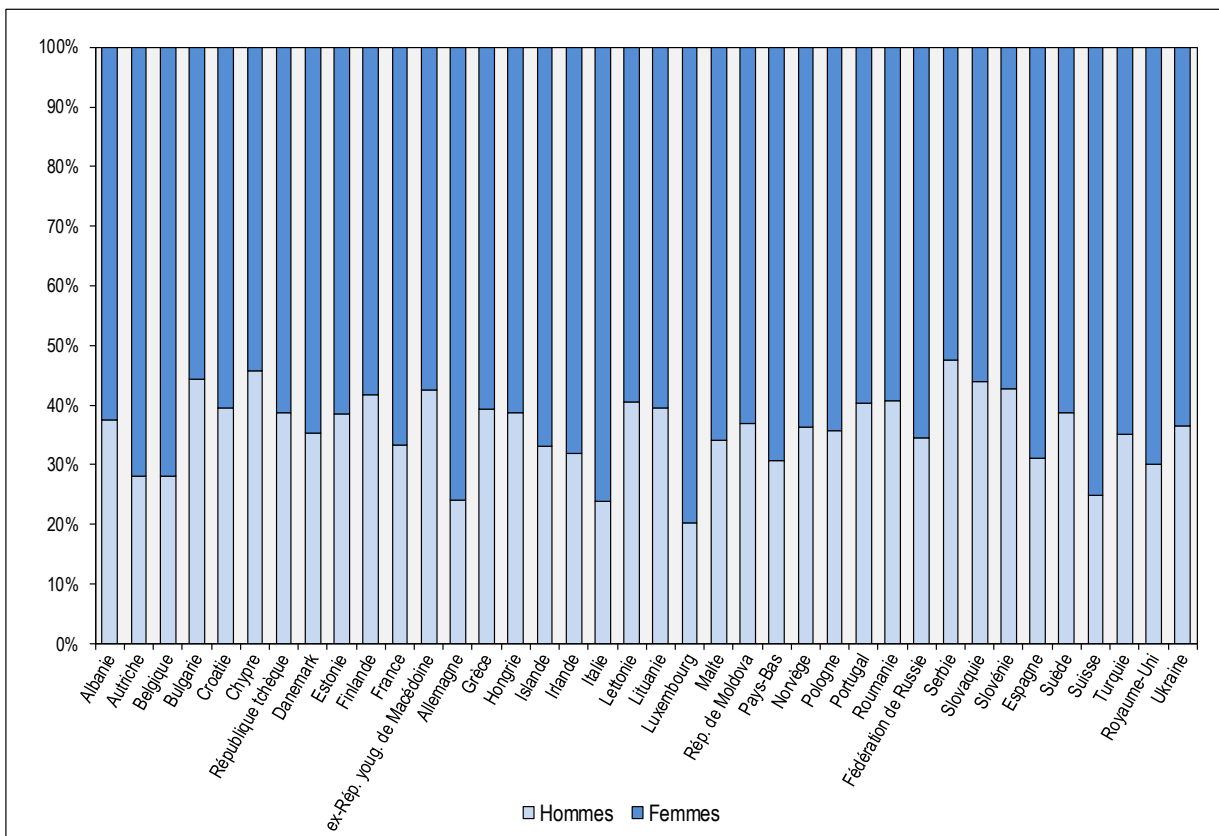


Note: Partie supérieure du tableau: pays européens. Partie inférieure: reste du monde.

Source: ILOSTAT et OCDE (pour les Etats-Unis).

¹³ Les travailleurs auxquels s'applique ce type d'arrangement contractuel effectuent parfois de longues heures de travail, en raison de la variabilité des horaires.

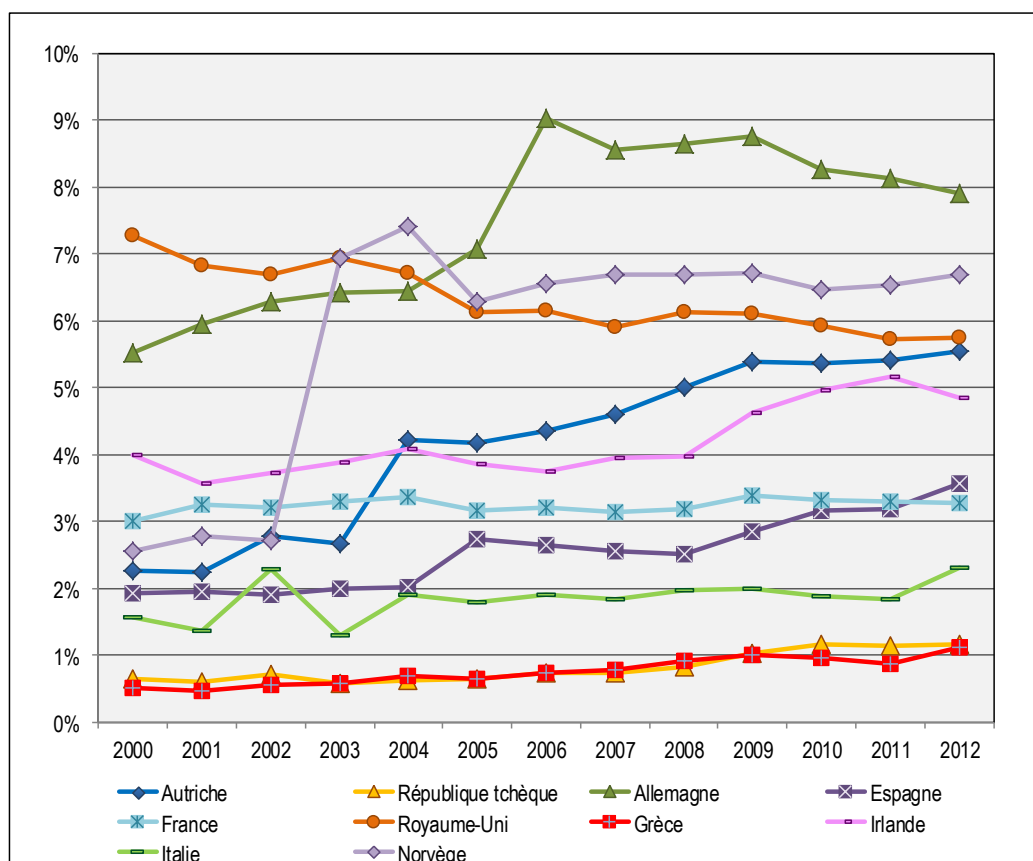
Graphique 10. Répartition du travail à temps partiel (moins de 35 heures hebdomadaires) entre les hommes et les femmes, vers 2010



Note: Partie supérieure: pays européens. Partie inférieure: reste du monde. Les données correspondent à l'année 2010, ou l'année la plus proche dans la période 2009-2011.

Source: ILOSTAT.

Graphique 11. Croissance du travail à temps partiel – pourcentage des travailleurs occupés moins de 15 heures par semaine dans dix pays européens, 2000-2012



Source: Messenger et Wallot, à paraître.

3. Impact des formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises et la performance du marché du travail

39. La progression des formes atypiques d'emploi et leur plus grande prévalence au sein de certaines catégories de travailleurs ont de profondes répercussions sur les travailleurs, les entreprises et le marché du travail dans son ensemble. Il importe donc de mieux comprendre ce phénomène. La présente section passe en revue certaines de ces répercussions, en se fondant notamment sur les résultats de recherches empiriques.

3.1. Impact sur les travailleurs

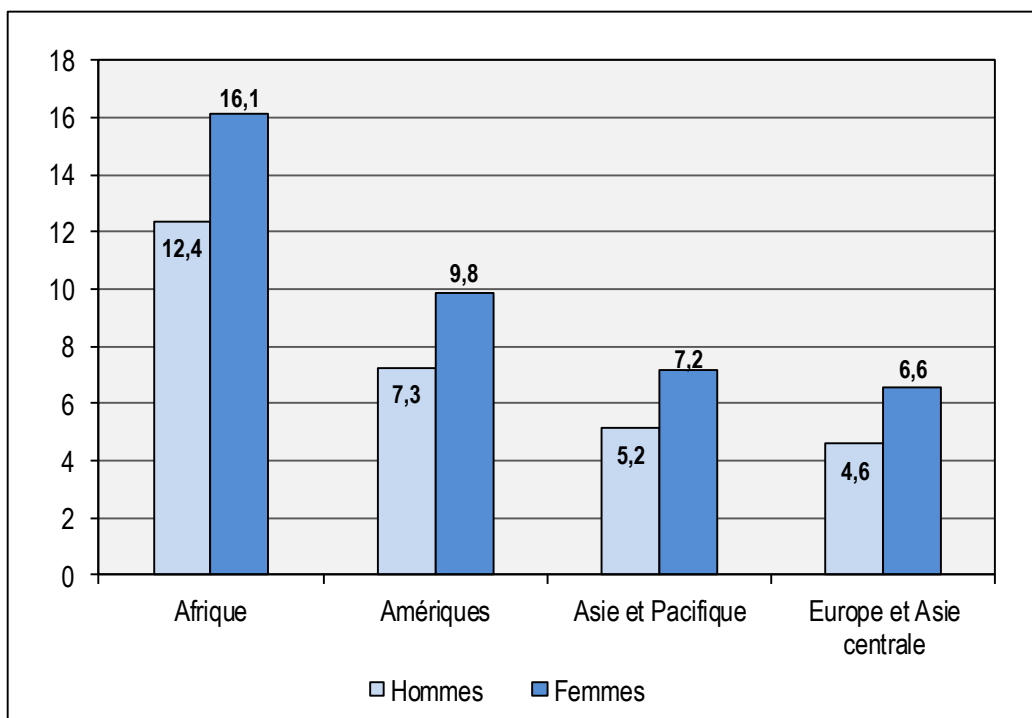
40. Les modalités d'emploi peuvent avoir un impact sur les travailleurs, notamment en ce qui concerne leurs perspectives d'accès au marché du travail, leur mobilité interprofessionnelle, leur niveau de revenu, leur droit aux prestations de sécurité sociale, leur accès à la formation, leur protection en matière de sécurité et de santé au travail, et leur capacité d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective.

3.1.1. Accès à l'emploi; parcours individuels sur le marché du travail

41. Les FAE peuvent aider les travailleurs à acquérir une expérience de travail, constituer pour ceux qui quittent l'école un point d'entrée sur le marché du travail et contribuer à la réinsertion des personnes qui ont été exclues de ce dernier (Gangl, 2003; McGinnity *et al.*, 2005). Elles leur offrent également la possibilité d'acquérir des compétences générales ou plus spécialisées, de renforcer leurs liens avec le marché du travail et d'étendre leurs réseaux social et professionnel. Les agences d'intérim embauchent parfois des personnes qui éprouvent des difficultés pour accéder à l'emploi (Autor et Houseman, 2010); elles fournissent également des services d'appui, tels des moyens de transport, et donnent l'information nécessaire pour pallier certaines difficultés, par exemple la distance entre le lieu de travail et le domicile du travailleur (Andersson *et al.*, 2007). Le travail à temps partiel offre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales la possibilité d'être actifs sur le marché du travail (Booth *et al.*, 2002). Les formes atypiques d'emploi peuvent donc contribuer à l'amélioration des perspectives d'emploi et à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée, à condition que ce soit les travailleurs eux-mêmes qui choisissent ce type d'emploi et qu'ils bénéficient de conditions de travail décentes (Fagan *et al.*, 2014).
42. Toutefois, les difficultés surgissent si l'emploi atypique est subi, ou s'il entrave l'accès à un emploi plus classique. S'agissant du travail à temps partiel, il est possible d'analyser le caractère volontaire ou contraint d'un horaire de travail réduit sous l'angle du sous-emploi. Les personnes sous-employées peuvent se définir comme celles qui: *a)* seraient disposées à effectuer plus d'heures de travail; *b)* sont disponibles pour le faire; et *c)* ont effectué un nombre d'heures de travail inférieur à un seuil donné (défini en fonction de critères nationaux). Les données sur le sous-emploi au niveau mondial sont résumées dans le graphique 12, d'où il ressort que le taux de sous-emploi lié à la durée du travail, en pourcentage de l'emploi total, varie d'environ 5 pour cent en Europe à quelque 15 pour cent en Afrique. Il est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans toutes les régions, même si l'on considère souvent que les femmes préfèrent travailler à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales plus prenantes. En Europe, les données relatives au travail à temps partiel subi (équivalent au sous-emploi), en pourcentage de l'ensemble du travail à temps partiel, indiquent qu'il varie de 7 pour cent en Turquie à 68 pour cent en Grèce (graphique 13). En Bulgarie, à Chypre, en Espagne, en Italie et en Roumanie, plus de la moitié des travailleurs à temps partiel n'ont pas volontairement choisi ce type d'emploi. Durant la dernière décennie, la majorité des pays européens ont connu une progression du travail à temps partiel subi (qui a triplé en Espagne et en Slovaquie). Il a baissé en Belgique, en Bulgarie, dans les Etats baltes et en Roumanie, mais excédait néanmoins 40 pour cent (sauf en Belgique et en Estonie). Ce taux était de 27 pour cent aux Etats-Unis en août 2014¹⁴.
43. Quant aux travailleurs temporaires, les données de l'OCDE montrent que, dans plusieurs pays (Danemark, France, Royaume-Uni, Suède et Suisse), environ un cinquième des travailleurs en CDD déclarent détenir ce type de contrat parce qu'ils ne souhaitent pas un emploi permanent; les autres sont en période d'essai ou ne trouvent pas d'emploi permanent. Le pourcentage de travailleurs qui déclarent occuper un emploi temporaire parce qu'ils ne peuvent pas trouver d'emploi permanent est très variable: 30 pour cent en Islande; 40 pour cent aux Pays-Bas; 67 pour cent en Suède; et plus de 90 pour cent en Grèce, au Portugal et en Espagne (OCDE, 2014). En Australie, où la controverse sur les travailleurs occasionnels soi-disant «satisfaits de leur sort» a été particulièrement vive (Lee et Eyraud, 2008), environ la moitié (52 pour cent) de tous les travailleurs occasionnels ont déclaré en 2007 qu'ils préféreraient ne pas travailler dans ces conditions.

¹⁴ Voir <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t08.htm> [consulté le 3 octobre 2014].

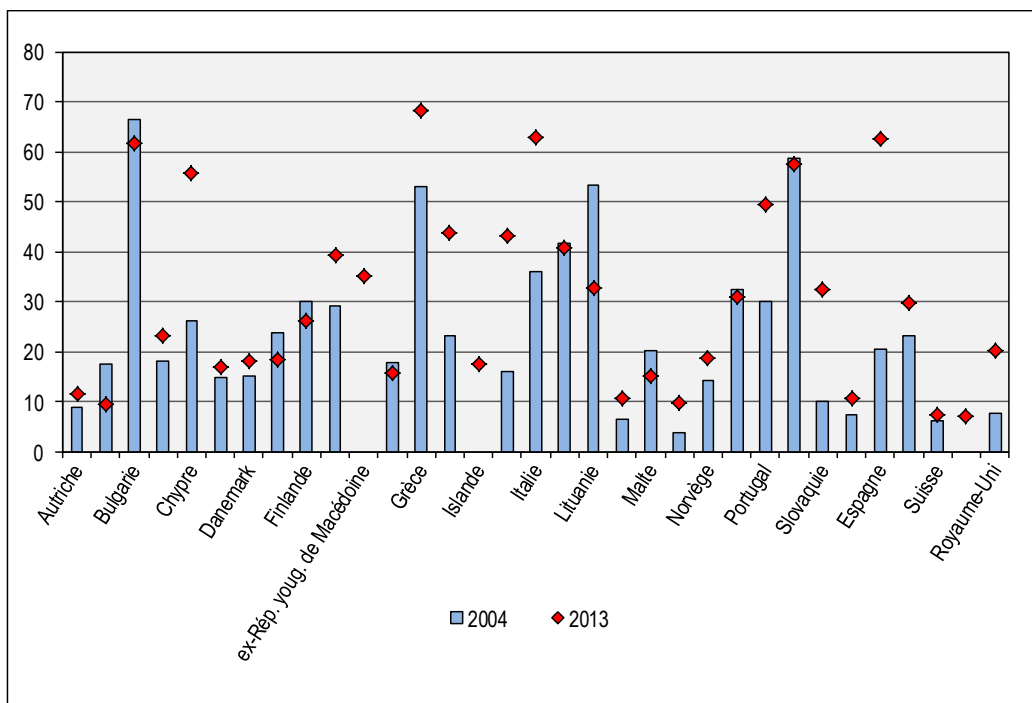
Graphique 12. Ampleur du sous-emploi lié à la durée du travail, en pourcentage de l'emploi total, 2010



Note: 87 pays, regroupés selon les régions de l'OIT; données non disponibles pour les Etats arabes.

Source: ILOSTAT.

Graphique 13. Travail à temps partiel subi, en pourcentage du total du travail à temps partiel, ampleur et tendances



Source: Eurostat.

-
44. La facilité de transition entre un emploi atypique et un emploi régulier constitue une préoccupation particulièrement importante pour les travailleurs intérimaires et en CDD. Les contrats de durée déterminée offrent d'habitude une moindre protection aux travailleurs en matière de cessation d'emploi, puisque l'employeur n'est généralement pas tenu de la motiver, si ce n'est que le contrat est parvenu à son terme. Dans les pays en développement, les travailleurs occasionnels et journaliers n'ont aucune garantie de continuer à travailler pour le même employeur. Les données disponibles sur l'Inde semblent indiquer un schéma récurrent en ce qui concerne le parcours des travailleurs atypiques: les mêmes travailleurs sont embauchés et licenciés à intervalles réguliers et subissent entre-temps de longues périodes de chômage (Shyam Sundar, 2011). Ainsi, au lieu de constituer un «tremplin» vers l'emploi régulier, l'emploi temporaire ou intérimaire peut devenir une «impasse» pour les travailleurs, qui redeviennent chômeurs une fois la tâche accomplie, ou les «enfermer» dans les formes atypiques d'emploi, si leurs relations de travail suivantes le sont également.
45. La durée des périodes de transition entre les différents statuts professionnels est une source d'information sur les proportions respectives d'emplois «tremplin» et «impasse». Le tableau 2 résume les données empiriques disponibles à cet égard; il en ressort que, dans la grande majorité des pays examinés, moins de 55 pour cent des travailleurs accèdent chaque année à un emploi régulier après avoir quitté un emploi atypique; ce chiffre est même inférieur à 10 pour cent dans certains cas. L'hypothèse de «l'emploi tremplin» se confirme dans certains pays (Danemark, Etats-Unis, Italie et Pays-Bas), où l'occupation d'un emploi temporaire fait sensiblement augmenter la probabilité d'obtenir ensuite un travail régulier, plutôt que de se retrouver au chômage. Cet effet semble particulièrement marqué pour les jeunes diplômés et les immigrants, ainsi que les travailleurs initialement défavorisés par leur faible niveau de formation ou de salaire. De fait, ces travailleurs sont les plus susceptibles de bénéficier des spécificités de l'emploi atypique: moindres exigences au moment du recrutement; acquisition d'une expérience de travail générale, plutôt que spécialisée; renforcement des réseaux social et professionnel. Toutefois, lorsque le travail temporaire se libéralise et que le bassin de travailleurs temporaires augmente, les données à long terme donnent à penser que, comparés aux travailleurs qui ont initialement un contrat de durée indéterminée, les travailleurs qui commencent par occuper un emploi temporaire sont plus susceptibles d'alterner, au cours de leur vie professionnelle, des périodes de travail atypique et de chômage; ces tendances se confirment en Espagne et au Japon. Le travail temporaire cesse alors d'être un tremplin. L'hypothèse de «l'emploi tremplin» ne se vérifie pas dans le cas des travailleurs intérimaires en Allemagne, en Suède ou dans certaines parties des Etats-Unis, où ces travailleurs semblent bloqués dans ce type d'emploi, ou exposés à une instabilité professionnelle accrue. Le tableau 2 montre que, dans tous les pays étudiés, et ce même si l'effet «tremplin» fonctionne, le taux de transition entre l'emploi et les périodes de chômage ou d'inactivité des travailleurs atypiques est nettement plus élevé – dans certains cas, près de dix fois – que celui des travailleurs réguliers, ce qui confirme l'inégalité entre les travailleurs atypiques et réguliers en matière de sécurité d'emploi.

Tableau 2. Synthèse des données empiriques; parcours professionnel des travailleurs atypiques

Pays	Période	Source	Groupe de contrôle	Constatations	
				Accès à un emploi permanent, par année	Evolution vers un autre statut, par année
Australie	2001-2008	OCDE, 2014	Travailleurs atypiques		Chômage et inactivité. Ecart estimé à environ 1 % entre travailleurs atypiques et permanents
Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Portugal, Royaume-Uni	2004	Boeri, 2011	Travailleurs en CDD	De 12 à 13 % en France et au Portugal à environ 47 % en Autriche, en Irlande et au Royaume-Uni	
Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni	1998-99	OCDE, 2006	Travailleurs temporaires	De 18 % en France à 55 % en Autriche	Chômage: le taux de transition des travailleurs permanents ne dépasse jamais celui des travailleurs temporaires. Travailleurs temporaires: de 4,3 % en Belgique à 15,9 % en France. Travailleurs permanents: de 0,7 % au Luxembourg à 3 % en Allemagne. Inactivité: à l'exception de la Belgique, le taux de transition des travailleurs permanents ne dépasse jamais celui des travailleurs temporaires. Travailleurs temporaires: de 1,3 % en Belgique à 14 % en France. Travailleurs permanents: de 1,6 % au Danemark à 3,9 % en Allemagne
	2000-01			De 20 % en France à 54 % aux Pays-Bas	
Danemark	1997-2006	Jahn et Rosholm, 2014	Travailleurs intérimaires	«Effet tremplin» confirmé durant les périodes de travail intérimaire, mais pas après. Le travail intérimaire majore le taux de transition vers un emploi permanent, de 19 % pour les hommes et de 7 % pour les femmes. Effet optimal pour les immigrants.	
France	2010	Le Barbanchon et Malherbet, 2013	Travailleurs en CDD	5,6 %	Chômage: CDD: 9 %; travailleurs permanents: 0,9 % Inactivité: CDD: 8,9 %; travailleurs permanents: 1,9 %
Allemagne	2010-11	Eichhorst et Tobsch, 2013	Travailleurs en CDD	38 %	Inactivité et chômage: 18 %. Maintien du travail en CDD: 41 %
			Travailleurs intérimaires	28 %	Maintien du statut intérimaire
			Travailleurs à temps partiel de très courte durée	21 %	Inactivité/chômage: 21 % Maintien du travail à temps partiel de très courte durée: 48 %

Pays	Période	Source	Groupe de contrôle	Constatations	
				Accès à un emploi permanent, par année	Evolution vers un autre statut, par année
	1994-1996	Kvasnicka, 2009	Aide temporaire	Aucun effet tremplin, mais pas d'augmentation de la probabilité de chômage; les travailleurs intérimaires semblent rester dans ce type de relation de travail.	
Indonésie	2004	Lee et Eyraud, 2008	Travailleurs occasionnels	5,8 %	De travailleur occasionnel à un travail indépendant: 4,8 %. Motif le plus souvent cité: revenu insuffisant. De salarié à travailleur indépendant: 53,6 %. Motif le plus souvent cité: licenciement.
Italie	2000-2004	Picchio, 2008	Travailleurs temporaires	3,7 %; effet tremplin confirmé	Chômage (en % de toutes les modalités d'évolution) Travailleurs temporaires: 0,7 %. Travailleurs permanents: 1,6 %
	2001	Ichino <i>et al.</i> , 2008	Travailleurs intérimaires	Effet tremplin confirmé; effet le plus marqué en Toscane, dans le secteur tertiaire, et pour les jeunes quittant l'école pour le monde du travail.	
Japon	2002	Esteban-Pretel <i>et al.</i> , 2011	Travailleurs atypiques (<i>contingent workers</i>) *	Effet tremplin non confirmé après 10 ans d'expérience sur le marché du travail en commençant par une FAE; «effet impasse» inexistant après 20 ans. «La situation d'un travailleur durant les 40 premières années de sa vie est moins bonne s'il occupe initialement un emploi atypique, plutôt qu'un emploi régulier, mais meilleure que s'il l'entame par une période de chômage.»	
Pays-Bas	1998-2000	De Graaf-Zijl, Van den Berg et Heyma, 2011	Travailleurs en CDD	38 %; effet tremplin limité; plus marqué pour les minorités ethniques, les hommes et les travailleurs ayant un faible niveau de formation	Chômage: CDD: 21 %; travailleurs permanents: 18 % Inactivité: CDD: 6 %; travailleurs permanents: 3 %
Espagne	2001-2011	Garcia-Serrano et Malo, 2013	Travailleurs en CDD	5-7 % sur la période, maximum de 17 % en 2005	Chômage: CDD: 7-17 %; travailleurs permanents: 0,8-2 % sur la période Inactivité: CDD: 4-7 %; travailleurs permanents: 1-2 %
	2006-2010	García-Pérez <i>et al.</i> , 2014	Travailleurs en CDD *		Transition plus marquée vers le chômage; probabilité plus élevée de détenir un CDD durant toute la vie professionnelle
	1990-2003	García-Pérez et Muñoz-Bullon, 2011	Travailleurs en CDD **	Travailleurs non qualifiés: 6,5 %; travailleurs qualifiés: 9,7 %. La probabilité d'obtention d'un emploi permanent augmente légèrement en fonction de la durée du CDD	Chômage: jusqu'à 66 % pour les travailleurs non qualifiés Autre CDD: jusqu'à 21 %
République de Corée	2004-05	Lee et Yoo, 2008	Travailleurs atypiques	7,9 %	Chômage: travailleurs atypiques: 2,4 %; travailleurs permanents: 1,5 % Inactivité: travailleurs atypiques: 16,4 %; travailleurs permanents: 5 %
Suède	1997-2008	Hveem, 2013	Travailleurs intérimaires	Aucun effet tremplin: «L'inscription à une agence d'intérim [...] diminue en général la probabilité d'obtenir un emploi régulier pour plusieurs années, mais pas pour les immigrants non occidentaux.» «L'effet négatif est plus marqué et plus persistant dans le cas des femmes en ce qui concerne l'obtention d'un emploi régulier.»	

Pays	Période	Source	Groupe de contrôle	Constatations	
				Accès à un emploi permanent, par année	Evolution vers un autre statut, par année
Etats-Unis	1993-2001	Andersson <i>et al.</i> , 2007	Travailleurs intérimaires	Effet tremplin confirmé; il est le plus marqué pour les bas salaires, car il améliore l'accès aux emplois mieux rémunérés	Travail intérimaire: de 36,9 à 61,2 % sur une période de 3 ans, pour les travailleurs dont l'employeur principal est une agence d'intérim.
	1999-2003	Autor et Houseman, 2010	Travailleurs intérimaires, Programme de retour au travail (Déroit)	Aucun effet tremplin; taux de rotation plus marqué: «Plutôt que d'aider les participants à se faire recruter directement par un employeur, le travail temporaire augmente initialement la probabilité d'une reconduction dans un emploi temporaire, ce qui réduit la probabilité de recrutement direct.»	
	2000-01	Cappelli et Keller, 2013 ***	Travail à temps partiel, travail temporaire, travail contractuel	«Plus de 90 pour cent des établissements ont offert un contrat permanent aux travailleurs intérimaires [...] Les agences d'intérim peuvent fortement aider leurs clients à identifier des travailleurs en vue d'un recrutement.»	

Note: * Etudes portant sur de longues périodes, plutôt que sur l'évolution annuelle. ** Transition après le premier CDD; jeunes travailleurs seulement. *** L'analyse n'est pas pondérée en fonction des diverses caractéristiques. Certaines sources couvrent des périodes antérieures, notamment: Amuedo-Dorantes (2000), Güell et Petrongolo (2007) pour l'Espagne; Boockmann et Hagen (2008) et Hagen (2002) pour l'Allemagne; Berton *et al.* (2011) pour l'Italie; Booth *et al.* (2002) pour le Royaume-Uni; Hotchkiss (1999) pour les Etats-Unis.

3.1.2. *Écarts de rémunération*

46. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est consacré dans les normes de l'OIT et la plupart des législations nationales. Toutefois, certaines données empiriques démontrent que des écarts de rémunération peuvent exister entre travailleurs réguliers et travailleurs atypiques. Le tableau 3 présente une synthèse des conclusions d'études empiriques sur les écarts de rémunération («prime» ou «décote») entre les travailleurs réguliers et atypiques. Il montre que la rémunération de ces derniers varie selon la branche d'activité économique, la profession, le niveau de formation, la durée de l'engagement dans une forme donnée d'emploi atypique et le caractère – volontaire ou subi – de cette modalité d'emploi. Certains de ces travailleurs bénéficient d'une «prime» salariale, par exemple les ingénieurs et techniciens, infirmières, et informaticiens-programmeurs titulaires d'un contrat temporaire, de même que les jeunes travailleurs intérimaires au Portugal (voir tableau 3).

Tableau 3. Synthèse des données empiriques; écarts de rémunération entre les travailleurs réguliers et les travailleurs atypiques

Pays	Période	Source	Groupe de contrôle	Constatations
Bangladesh	2010	OIT, 2013b	Travailleurs occasionnels	WR: 2/5
Union européenne, 15 membres	1987-2009	Boeri, 2011	Travailleurs temporaires	WPR: 20-25 % pour les hommes; allant de 6,5 % au Royaume-Uni à 44,7 % en Suède
Allemagne	1999	Hagen, 2002	Travailleurs en CDD	WPNR: 23 %
	2006	Pfeifer, 2012	Travailleurs en CDD	WPNR: 10 %
	1995-2008	Jahn et Pozzoli, 2013	Travailleurs intérimaires	WPNR: 22 % pour les hommes, 14 % pour les femmes. La décote salariale décroît en fonction de la durée du travail intérimaire
France	1983-2000	Blanchard et Landier, 2002	Travailleurs en CDD	WPNR: 20 %
Inde	2004-05	Shyam Sundar, 2011 *	Travailleurs occasionnels	Les travailleurs réguliers en zone urbaine gagnent trois fois plus que les travailleurs occasionnels (salaire réel)
	2004-05	Bhandari et Heshmati, 2008	Travailleurs contractuels	WPR: 45,5 %
Indonésie	2010	OIT, 2011	Travailleurs occasionnels	WR: agriculture: 1/3; hors secteur agricole: < 1/2
Italie	2000-2002	Picchio, 2006	Travailleurs en CDD et intérimaires	WPNR: 13 %, écart réduit d'environ 2,3 % après une année
Israël	1987	Cohen et Habersfeld, 1993	Travailleurs à temps partiel, services d'aide temporaire	Décotes et primes, selon la profession et le niveau de qualification
Japon	1980, 2003	Kubo, 2008	Travailleurs à temps partiel	WR: 76,2 %, 65,7 %
	2010	Hamaguchi et Ogino, 2011	Travailleurs atypiques à plein temps	WR: 64 et 28 %, respectivement, par rapport aux salariés à plein temps et à temps partiel. Les écarts se creusent avec l'âge
Kenya	1998-99; 2005-06	Wambugu et Kabubo-Mariara, 2012	Travailleurs atypiques à temps partiel	WPNR: 37 % pour les travailleurs saisonniers; 34 % pour les travailleurs à temps partiel
République de Corée	2008	Lee et Eun, 2014	Travailleurs occasionnels	WR: 64,4 % pour les hommes, 85,2 % pour les femmes

Pays	Période	Source	Groupe de contrôle	Constatations
Portugal	1995-2000	Böheim et Cardoso, 2009	Travailleurs saisonniers et à temps partiel	WPNR: 1-9 % en moyenne, mais les jeunes travailleurs intérimaires gagnent plus que les jeunes travailleurs occupant une autre forme d'emploi. Les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans ont de plus bas salaires
Philippines	1994-2006	Hasan et Jandoc, 2009	Travailleurs intérimaires	WPR: jusqu'à 45-51 %, salaires les plus élevés dans le secteur tertiaire
Suède	Milieu des années 80 et 90	Holmlund et Storrie, 2002	Travailleurs temporaires et journaliers	WPNR: 10 %
Royaume-Uni	1991-1997	Booth <i>et al.</i> , 2002	Travailleurs intérimaires et en CDD	WPNR: 8,9 % pour les hommes, 6 % pour les femmes
	2000	Forde et Slater, 2005	Travailleurs temporaires	WPNR: 11 % pour les hommes, 6 % pour les femmes
Etats-Unis	1994	Nollen, 1996 *	Travailleurs intérimaires	WPNR: 34 %
	1995	Kalleberg <i>et al.</i> , 2000	«Temporaires»	Les travailleurs réguliers sont moins susceptibles que les travailleurs atypiques d'occuper un emploi faiblement rémunéré (à l'exception des travailleurs contractuels de sexe masculin)
	1995	Houseman, 1997	Travailleurs atypiques	WPNR: «significatif»
	1980-milieu des années 90	Carey et Hazelbaker, 1986	Travailleurs temporaires (y compris sur appel et intérimaires)	«Les ingénieurs et les techniciens occupant un emploi temporaire ont souvent un salaire net supérieur à celui qu'ils auraient dans un emploi régulier»
	Années 2000	Theodore et Peck, 2013	Travailleurs temporaires	Prime salariale pour les infirmières et les programmeurs-informaticiens lorsqu'ils occupent un emploi temporaire
Afrique du Sud	2001-2007	Bhorat <i>et al.</i> , 2013	«Branches d'activité ayant recours au travail temporaire»	WPNR: 17-35 %, par rapport aux travailleurs employés dans l'économie formelle

Note: * L'analyse n'est pas pondérée en fonction des divers facteurs, par exemple les caractéristiques individuelles, observables ou non, le type d'entreprise, la branche d'activité ou la région. WR (*wage ratio*): taux d'écart salarial; WPR (*wage premium for regular workers*): prime salariale pour les travailleurs réguliers; WPNR (*wage penalty for non-regular workers*): décote salariale pour les travailleurs atypiques.

47. Dans la plupart des cas, cependant, les travailleurs atypiques gagnent moins pour un travail comparable, et les inconvénients liés à cette forme d'emploi ne sont pas systématiquement compensés par une meilleure rémunération (voir tableau 3). La décote salariale pour un emploi atypique représente entre 30 et 60 pour cent de la rémunération des travailleurs réguliers dans les pays en développement, et entre 1 et 34 pour cent dans les pays développés. Ces écarts résultent de plusieurs facteurs: i) l'inégalité de traitement dont sont victimes les travailleurs atypiques; ii) le caractère probatoire de certaines FAE; iii) l'ancienneté inférieure dans les FAE, principalement en raison de la plus grande instabilité d'emploi; et iv) le fait que les travailleurs atypiques ne bénéficient pas des prestations généralement versées par les entreprises, comme le paiement de primes ou la rémunération des heures supplémentaires (Lee et Yoo, 2008). Ces écarts de rémunération risquent d'aggraver leur insécurité de revenu et peuvent également avoir des effets à long terme, par exemple lorsque ces travailleurs rencontrent des difficultés pour accéder à un emploi permanent après un emploi atypique ou voient leurs perspectives de promotion et leur plan de carrière compromis. La décote salariale est généralement moins marquée pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs temporaires ou intérimaires, mais peut néanmoins être conséquente (Messenger et Ray, à paraître). Dans certains cas, l'écart salarial se creuse avec l'âge, comme dans le cas des titulaires de CDD au Japon ou, au contraire,

s'estompe en fonction de la durée des périodes d'emploi dans le secteur concerné, comme dans le cas des travailleurs intérimaires en Allemagne, qui peuvent acquérir des connaissances spécialisées dans un secteur donné.

3.1.3. Droit aux prestations de sécurité sociale liées à l'emploi

- 48.** Pour les travailleurs atypiques, la couverture en matière de sécurité sociale liée à l'emploi est fréquemment inadéquate, soit parce qu'ils en sont expressément exclus par la législation, soit parce que leurs droits sont restreints en raison de leur courte ancienneté, de la brièveté de leurs périodes de cotisation ou de leurs faibles revenus. En outre, même lorsqu'ils sont couverts par la législation, leur faible niveau de salaire et de cotisation leur donne droit à des prestations insuffisantes pour garantir une couverture adéquate, à moins qu'il n'existe un régime de protection minimale. En Italie, une embauche pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet déterminés peut donner lieu au versement de cotisations minimales d'assurance sociale et au paiement de prestations minimales de maternité ou de maladie, mais non au versement de prestations de chômage. En Inde, où les principales lois du travail s'appliquent aux «établissements» et non aux «travailleurs» eux-mêmes, et couvrent uniquement les travailleurs réguliers, la plupart des travailleurs occasionnels sont exclus du champ d'application de la réglementation (Papola, 2013). En République de Corée, seuls 39 pour cent des travailleurs atypiques étaient couverts par le régime national de retraite en 2008, contre 77 pour cent des travailleurs réguliers; seuls 42 pour cent des travailleurs atypiques étaient couverts par le régime d'assurance-maladie, contre 78 pour cent des travailleurs réguliers; et seuls 39 pour cent des travailleurs atypiques étaient couverts par le régime d'assurance-emploi, contre 66 pour cent des travailleurs réguliers (Lee, Eun, 2014). Aux Etats-Unis, en 2005, environ 13 pour cent des travailleurs atypiques bénéficiaient du régime d'assurance-maladie mis en place par leur employeur (9 pour cent des travailleurs intérimaires, 19 pour cent des travailleurs à temps partiel), comparativement à 72 pour cent des travailleurs réguliers à plein temps; 38 pour cent d'entre eux avaient accès au régime de retraite établi par l'employeur (4 pour cent des travailleurs intérimaires, 23 pour cent des travailleurs à temps partiel), comparativement à 76 pour cent des travailleurs réguliers à plein temps (GAO, 2006). En Afrique du Sud, 48 pour cent des travailleurs intérimaires employés dans l'économie formelle, comparativement à 36 pour cent des autres travailleurs, ont déclaré que leur employeur ne contribuait pas à un régime de retraite; les chiffres sont de 85 et 60 pour cent, respectivement, en ce qui concerne l'absence de cotisations à l'assurance-santé (Bhorat *et al.*, 2013).
- 49.** S'agissant des pays où l'économie informelle est importante, la question de la couverture sociale des travailleurs atypiques peut s'analyser sous l'angle de l'informalité, puisque cette dernière se mesure elle-même en fonction des cotisations au régime de sécurité sociale et des droits afférents. Ainsi en Colombie, les travailleurs en CDD, qui représentent environ 30 pour cent de tous les travailleurs, connaissent un taux d'informalité (mesuré en fonction des cotisations de santé et de retraite) supérieur d'environ 10 pour cent à celui des travailleurs titulaires d'un CDI (Pena, 2013).
- 50.** Hormis les pays où le régime de sécurité sociale – contributif ou non – comporte un mécanisme d'extension de la couverture sociale aux travailleurs atypiques, ces derniers sont davantage exposés au risque d'une couverture sociale insuffisante, voire inexistante (BIT, 2014), et sont donc plus exposés aux risques sociaux que les autres travailleurs, y compris en ce qui concerne la sécurité du revenu et un véritable accès aux soins de santé.

3.1.4. Formation

51. La formation en interne est importante parce qu'elle permet aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer leur productivité, ainsi que celle de l'entreprise. Grâce à elle, les travailleurs peuvent également espérer un meilleur salaire, développer leur carrière et accéder à un emploi régulier. Les données sur l'égalité en matière de formation se limitent essentiellement aux pays développés. Les jeunes travailleurs temporaires en Allemagne ou en France ont plus de possibilités de formation que les employés permanents à plein temps, mais cela tient principalement au fait que bon nombre d'entre eux ont le statut d'apprenti. En règle générale, cependant, la présence de travailleurs temporaires dans une entreprise a pour effet que l'employeur est moins enclin à offrir une formation à ces travailleurs, et en ressent moins le besoin, en particulier si le taux de conversion des CDD en CDI est faible (Dolado *et al.*, 2002). Les données empiriques résumées au tableau 4 confirment cette hypothèse et démontrent que les travailleurs temporaires sont très désavantagés à cet égard.

Tableau 4. Synthèse des données empiriques; accès inégal à la formation entre les travailleurs réguliers et les travailleurs atypiques

Pays	Période	Source	Groupe de contrôle	Constatations
Chili	2002-2009	Carpio <i>et al.</i> , 2011	Travailleurs temporaires	Possibilités d'accès à la formation réduites de 3,5 %
Pays européens (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Royaume-Uni)	1997	OCDE, 2002	Travailleurs temporaires	Possibilités d'accès à la formation réduites de 6 %
	2000	Nienhueser et Matiaske, 2006	Travailleurs intérimaires	Sur une année, 85 % des travailleurs intérimaires n'ont pas reçu de formation, par comparaison à 63 % des travailleurs permanents.
OCDE (Australie, Autriche, Belgique, Canada, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Japon, République de Corée, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Slovaquie, Suède, Royaume-Uni, Etats-Unis)	2012	OCDE, 2014	Travailleurs temporaires	«En moyenne, le fait de détenir un contrat temporaire réduit de 14 % la probabilité de recevoir une formation financée par l'employeur» (27 % en Estonie, France et Slovaquie). La probabilité augmente de 5 % aux Etats-Unis, mais l'estimation n'est pas statistiquement significative.
Espagne	2006	Bentolila <i>et al.</i> , 2011	Travailleurs temporaires	40 % des salariés permanents ont reçu une formation financée par leur employeur en 2006, contre 23 % des salariés temporaires.
Royaume-Uni	1991-1997	Booth <i>et al.</i> , 2002	Travailleurs en CDD, saisonniers et occasionnels	Hommes: accès à la formation réduit de 12 % pour les salariés en CDD, et de 20 % pour les travailleurs saisonniers ou occasionnels. Femmes: accès à la formation réduit de 15 % pour les salariées en CDD, et de 7 % pour les travailleuses saisonnières ou occasionnelles.

3.1.5. Sécurité et santé au travail

52. La formation est importante non seulement pour l'amélioration des compétences des travailleurs et les revenus plus élevés qu'ils peuvent espérer en retirer, mais aussi pour la prévention des accidents du travail. Un travailleur temporaire qui ne reçoit pas une formation de base sur la sécurité au travail risque d'être victime d'un accident

professionnel, qui peut avoir de graves conséquences pour lui-même et pour l'établissement. En règle générale, les travailleurs intérimaires et les autres travailleurs temporaires connaissent moins bien leur milieu de travail (Aronsson, 1999) et, à cause de leur statut, hésitent parfois à se plaindre des risques professionnels auprès de l'employeur ou à lui demander de prendre les mesures voulues. De plus, ils ne sont généralement pas représentés au sein des comités d'hygiène et de sécurité (Quinlan et Mayhew, 2000). Bien qu'ils soient essentiellement exposés aux mêmes risques que les autres travailleurs, les travailleurs intérimaires sont plus vulnérables aux accidents du travail, étant donné la nature multipartite de la relation contractuelle – l'agence d'intérim payant le salaire, mais l'entreprise utilisatrice donnant les instructions –, et ce même si cette dernière est responsable de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail.

53. Certaines données accréditent la thèse de taux d'accidents plus élevés chez les travailleurs temporaires et intérimaires. Une enquête sur les conditions de travail, menée en France en 1998 par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), a révélé que le taux d'accidents des travailleurs intérimaires était de 13,3 pour cent, tandis qu'il est en moyenne de 8,5 pour cent dans le pays. En Espagne, entre 1988 et 1995, le taux d'accidents des travailleurs temporaires était 2,5 fois plus élevé que celui des travailleurs permanents, et le taux d'accidents mortels 1,8 fois plus important. En Belgique, en 2002, le taux d'accidents des travailleurs manuels permanents ou titulaires d'un contrat de longue durée était de 6,2 pour cent, mais s'élevait à 12,5 pour cent pour les travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'une agence d'intérim (Vega-Ruiz, 2014).
54. Outre les questions de santé et de sécurité physiques, les FAE peuvent être associées à des facteurs psychosociaux qui aggravent les risques pour la santé des travailleurs. Ainsi, le fait d'occuper contre leur gré un emploi temporaire ou à temps partiel peut renforcer leur perception négative quant à l'insécurité d'emploi, notamment lorsque le taux de conversion en emploi régulier est faible (Dolado *et al.*, 2012). L'insécurité d'emploi peut elle-même être corrélée à un ensemble d'autres facteurs qui nuisent au sentiment de satisfaction au travail et au bien-être psychologique et mental et, plus globalement, à la qualité de vie (Beard et Edwards, 1995; De Witte, 1999). Une synthèse des résultats de 68 études sur les effets sanitaires de l'insécurité d'emploi a révélé que 60 d'entre elles (soit 88 pour cent) «avaient permis d'établir une corrélation entre l'insécurité d'emploi et de mauvais résultats mesurables en matière de sécurité et de santé au travail (SST)» (Bohle *et al.*, 2001, p. 39).

3.1.6. Liberté syndicale et négociation collective

55. Les travailleurs atypiques peuvent rencontrer des problèmes pour se syndiquer ou bénéficier de la couverture d'une convention collective. Si ces difficultés découlent parfois des exclusions prévues dans la législation, qui privent certains groupes de travailleurs du droit de se syndiquer et de négocier, elles sont le plus souvent directement liées à leur statut.
56. Les restrictions juridiques à la liberté syndicale et à la négociation collective pour les travailleurs atypiques concernent principalement les personnes employées dans le cadre d'accords multipartites. Aux Philippines, par exemple, les travailleurs intérimaires dans le secteur du bâtiment peuvent adhérer au syndicat reconnu, mais «ne peuvent pas constituer une unité de négociation collective adéquate». En Indonésie, les travailleurs intérimaires ne peuvent pas adhérer au syndicat des travailleurs réguliers (Serrano, 2014). En République de Corée, ils peuvent uniquement négocier avec l'agence qui les a recrutés, considérée comme leur seul employeur (Rubiano, 2013), et les travailleurs indépendants ne peuvent pas adhérer au syndicat des travailleurs salariés, question que le Comité de la liberté

syndicale (CLS) a examinée ¹⁵. En Lituanie, les travailleurs titulaires d'un CDD n'ont pas le droit de participer aux élections des comités d'entreprise.

- 57.** En tout état de cause, la difficulté la plus fréquente à laquelle les travailleurs atypiques sont confrontés en matière de liberté syndicale et de négociation collective est l'impossibilité d'exercer ces droits dans la pratique. Par exemple, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a examiné des cas très sérieux de recours aux CDD à des fins de discrimination antisyndicale ¹⁶, et le CLS a fait observer que, «dans certaines circonstances, le renouvellement des contrats de durée déterminée pendant plusieurs années peut porter atteinte à l'exercice des droits syndicaux» ¹⁷. La présence de plusieurs pourvoyeurs de main-d'œuvre peut avoir pour effet de fragmenter l'unité de négociation, empêchant ainsi les travailleurs d'atteindre le seuil réglementaire exigé pour constituer un syndicat ou se faire accréditer comme agent négociateur (Hayter et Ebisui, 2013). En outre, s'il existe plusieurs unités de négociation dans l'entreprise, cette multiplicité peut affaiblir leur pouvoir de négociation lors des négociations collectives. Les syndicats éprouvent de grandes difficultés à organiser les travailleurs temporaires et intérimaires parce que ces derniers n'ont pas un lien organique fort avec une seule entreprise, ou n'y travaillent que brièvement. Les travailleurs intérimaires ignorent souvent leurs droits au travail et peuvent être facilement amenés à croire qu'ils n'ont pas le droit d'adhérer au syndicat des travailleurs réguliers de l'entreprise (Ruckelshaus *et al.*, 2014); ils peuvent également craindre d'être victimes de représailles s'ils adhèrent à un syndicat (Crush *et al.*, 2001; Hatton, 2014).
- 58.** Les travailleurs intérimaires peuvent également rencontrer des difficultés lorsqu'ils font grève. Dans un cas porté en 2012 devant les juridictions du travail d'Afrique du Sud, des travailleurs embauchés par un courtier de main-d'œuvre pour travailler à la mine Mogalakwena avaient participé aux piquets de grève sur les lieux mêmes de la mine. La Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage a statué que ces salariés avaient le droit de dresser des piquets de grève devant les locaux de l'agence d'intérim, situés à 30 km de la mine, mais pas à la mine elle-même ¹⁸.
- 59.** Les formes atypiques d'emploi peuvent également entraver l'exercice effectif du droit de négociation collective des travailleurs réguliers. Ainsi, une étude menée aux Etats-Unis a conclu que «la sous-traitance interne» et le recours aux travailleurs intérimaires avaient affaibli les syndicats et porté atteinte à leur capacité de contester les violations de la législation du travail (Ruckelshaus *et al.*, 2014). De même, la sous-traitance dans le secteur minier d'Afrique du Sud est perçue comme favorisant la diminution du nombre de syndicats et leur affaiblissement (Crush *et al.*, 2001). Un article basé sur l'analyse de 106 conflits du travail aux Etats-Unis, paru récemment dans l'*Industrial and Labor Relations Review*, montre la manière dont le recours au travail intérimaire a servi différents objectifs: remplacement des travailleurs favorables aux syndicats par des travailleurs intérimaires;

¹⁵ République de Corée, CLS, 368^e rapport, cas n° 2602. Voir http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057164 [consulté le 2 octobre 2014].

¹⁶ Bélarus, CEACR, convention n° 98, observation, 2011. Voir http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2698981,103154,Belarus,2011 [consulté le 2 octobre 2014].

¹⁷ Chili, CLS, 368^e rapport, cas n° 2884. Voir http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3128139 [consulté le 2 octobre 2014].

¹⁸ Toutefois, le tribunal du travail a annulé cette décision, estimant que la question de l'emplacement adéquat pour les piquets de grève n'avait pas été dûment examinée (Benjamin, 2013).

embauche de travailleurs intérimaires pour entraver les scrutins d'accréditation syndicale; affaiblissement ou démantèlement des syndicats existants par l'embauche de travailleurs intérimaires pour remplacer les travailleurs syndiqués; concessions arrachées aux syndicats à la table des négociations par le remplacement ou la menace de remplacement des travailleurs grévistes par des travailleurs intérimaires; interdiction faite aux travailleurs syndiqués d'accéder à l'entreprise et remplacement de ceux-ci par des travailleurs intérimaires (Hatton, 2014).

60. Dans certains cas, les travailleurs intérimaires ont le droit d'adhérer à l'unité de négociation regroupant les travailleurs réguliers de l'entreprise, mais seulement avec le consentement de l'employeur, ce qui peut entraver la négociation collective, voire la paralyser. C'est le cas aux Etats-Unis, où le Conseil national des relations de travail (*National Labor Relations Board*, NLRB) a statué que les travailleurs intérimaires et permanents ont le droit d'appartenir à une même unité de négociation, dite «multi-employeurs», à condition que l'agence (ou les agences) d'intérim et l'entreprise utilisatrice y consentent. Cette restriction a pratiquement toujours pour effet de bloquer la négociation collective, notamment lorsque l'entreprise utilisatrice fait appel aux services de plusieurs agences d'intérim (Hatton, 2014).
61. Enfin, dans tous les pays, développés comme en développement, les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les migrants et les jeunes sont plus susceptibles d'occuper un emploi atypique; par ailleurs, compte tenu des difficultés particulières que ces travailleurs rencontrent pour adhérer à un syndicat, leur taux de syndicalisation et de participation à la négociation collective est plus faible. Ils sont donc moins en mesure d'obtenir de meilleures conditions de travail et d'emploi grâce à la négociation collective.

3.2. Impact sur les entreprises

62. S'il existe de nombreuses publications concernant les effets des formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les études sur leurs conséquences pour les entreprises sont moins nombreuses et concernent principalement les pays industrialisés. Leurs résultats aident néanmoins à mieux comprendre les répercussions potentielles des FAE sur les méthodes de gestion et les pratiques de ressources humaines, ainsi que sur l'innovation et la productivité.
63. Les FAE modifient l'approche des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, à commencer par le choix de faire effectuer ou non le travail en interne par les travailleurs réguliers, d'embaucher des travailleurs en contrat de courte durée ou d'externaliser cette tâche en chargeant une agence de gérer les relations avec les travailleurs contractuels. L'ampleur du recours à l'emploi atypique dans une entreprise dépend de divers facteurs, notamment: son degré d'organisation (Davis-Blake et Uzzi, 1993); les technologies qu'elle emploie; la disponibilité des intermédiaires, telles les agences d'intérim, qui permettent aux entreprises de trouver des travailleurs compétents (Kalleberg, 2000); et la réglementation.
64. Dans le cadre des formes atypiques d'emploi, ce sont les travailleurs, et non plus les employeurs, qui sont responsables de leur formation et de leur perfectionnement professionnels (Barley et Kunda, 2004). En règle générale, l'investissement des entreprises dans la formation de leurs salariés est inversement proportionnel au pourcentage de travailleurs atypiques qu'elles emploient (Davis-Blake et Uzzi, 1993). En conséquence de quoi, le rôle des services de ressources humaines a évolué, passant de la formation et du perfectionnement du personnel à la définition des besoins de l'entreprise en termes de compétences et à la recherche de ces compétences sur le marché afin qu'elles soient mises au service de l'entreprise de manière optimale et en temps voulu. Cela peut contribuer à éroder progressivement les compétences spécifiques au sein de l'entreprise (Lepak et

Snell, 2002). Toutefois, il peut paraître moins nécessaire de pérenniser ces compétences en interne dans les branches d'activité où la main-d'œuvre est peu qualifiée.

65. Le recours aux formes atypiques d'emploi peut également avoir des répercussions en matière de planification de carrière, la responsabilité en la matière passant de l'entreprise aux travailleurs eux-mêmes. A mesure que ces derniers acquièrent des compétences transférables, il leur est plus facile de changer d'employeur, ce qui nuit à la capacité des entreprises de fidéliser les travailleurs réguliers. Dans les entreprises qui emploient à la fois des travailleurs réguliers et atypiques, plus ces derniers représentent une part importante des effectifs, moins la relation des travailleurs réguliers est bonne avec l'entreprise (George, 2003), avec leurs superviseurs (Davis-Blake *et al.*, 2003) et avec leurs collègues de travail (Chattopadhyay et George, 2001). Il existe cependant des cas où les formes atypiques d'emploi ont l'effet inverse, par exemple lorsque l'entreprise offre à ses salariés la possibilité de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel; la présence de ces «travailleurs à temps partiel fidélisés» produit alors un effet d'entraînement positif sur leurs collègues titulaires d'un emploi régulier (Broschak et Davis-Blake, 2006).
66. Peu d'études traitent de manière approfondie de l'impact des FAE sur la rentabilité des entreprises, notamment parce qu'il est difficile d'en isoler l'effet sur les bénéfices qu'elles réalisent (George et Ng, 2010). Toutefois, quelques auteurs en ont examiné les répercussions sur d'autres aspects du rendement des entreprises. Ayant analysé la relation entre le travail temporaire et l'innovation, Kleinknecht *et al.* (2014) ont conclu que le recours aux travailleurs temporaires peu rémunérés nuit à l'innovation – mesurée par les activités de recherche et de développement dans l'entreprise et les sommes qui y sont investies – dans les secteurs d'activité où la base de connaissances est très spécifique à l'entreprise et relativement stable. En Inde, Pradhan (2006) a constaté une corrélation négative statistiquement significative entre le recours aux travailleurs contractuels et la recherche et le développement. Battisti et Vallanti (2013) ont analysé le fonctionnement d'un échantillon d'entreprises italiennes des secteurs secondaire et tertiaire, et conclu qu'à une proportion plus élevée de travailleurs temporaires dans l'entreprise correspondaient une motivation et un investissement moindres de la part des travailleurs (mesurés à partir du taux d'absentéisme), lesquels avaient selon eux un effet néfaste sur la productivité des entreprises. Nielen et Schiersch (2014) ont examiné des sociétés allemandes du secteur secondaire et constaté une corrélation (courbe en U inversé) entre le recours aux travailleurs intérimaires et la compétitivité des entreprises, mesurée par le ratio coût/productivité du travail. Dans leur étude fondamentale, publiée par l'*American Management Association*, Nollen et Axel (1996) expliquent cependant que les risques liés à l'embauche de travailleurs atypiques (par exemple, le déficit de motivation et de loyauté envers l'entreprise, la faible participation au travail d'équipe) n'ont pas d'importance si le travail est routinier, très structuré et tributaire des cycles de la machinerie. Ils font également observer que certaines tâches répétitives et stressantes peuvent être accomplies de manière plus productive si «elles sont exécutées sur de courtes périodes, par des travailleurs à temps partiel ou temporaires» (p. 74) et que, fréquemment, les travailleurs intérimaires sont très motivés et travaillent consciencieusement dans l'espoir d'obtenir un poste permanent.

3.3. Impact sur le marché du travail, l'inégalité salariale et la productivité

67. L'impact direct des FAE sur les travailleurs et les entreprises s'accompagne d'effets macroéconomiques, qui peuvent influencer sur le fonctionnement du marché du travail, la répartition globale de la masse salariale et la productivité de l'économie aux niveaux sectoriel et global. La croissance des formes atypiques d'emploi suscite une préoccupation majeure, à savoir qu'elles peuvent aggraver la segmentation – également dénommée dualité – du marché du travail. Dans cette configuration, une partie des acteurs du marché

du travail (la «frange la plus vulnérable») est défavorisée sur le plan des conditions de travail et de la sécurité d'emploi, et il devient difficile de passer d'un segment à l'autre du marché du travail. La segmentation du marché du travail implique une répartition inégale des risques entre travailleurs réguliers et travailleurs atypiques en matière de chômage et de sécurité du revenu; elle suppose aussi une inégalité de risque en matière d'ajustement économique entre employeurs et travailleurs atypiques, le fardeau reposant de manière disproportionnée sur ces derniers. En période de ralentissement économique, la première réaction des employeurs est de ne pas renouveler les contrats temporaires et de limiter le recours au travail intérimaire. Le bond du chômage en Espagne et au Japon durant la récente crise économique résultait en grande partie de la non-reconduction ou de la suppression d'emplois de durée déterminée. En Espagne, au dernier trimestre de 2008, 2,5 pour cent des travailleurs permanents ont perdu leur emploi, mais ce chiffre se monte à 15 pour cent pour les titulaires de contrats de durée déterminée. Au Japon, le nombre de travailleurs détachés a chuté de 20 pour cent au premier trimestre de 2009. Dans d'autres pays (Bangladesh, 2010; République de Corée, fin des années quatre-vingt-dix; Irlande, 2011-12), les entreprises qui ont recommencé à recruter ont eu recours à des contrats temporaires de courte durée plutôt qu'à des embauches permanentes, afin de maintenir la flexibilité des coûts du travail. La volatilité sur les marchés du travail segmentés est donc très marquée, tant en ce qui concerne l'emploi que le chômage (Bentolila et Saint-Paul, 1992; Boeri et Garibaldi, 2007); or, plus grande est la volatilité sur les marchés du travail, plus grande est celle des budgets publics (OCDE, 2014), à la fois parce que les fluctuations de la masse salariale et des recettes fiscales sont plus prononcées, mais aussi en raison de l'augmentation du nombre des prestataires d'assurance-chômage et d'aide sociale. Pour les décideurs, le principal défi consiste à atténuer l'impact négatif du partage inégal des risques entre les acteurs du marché du travail, tant au niveau micro que macroéconomique.

- 68.** La segmentation du marché du travail et la précarisation générale de l'emploi peuvent également creuser les inégalités de salaires et de revenus. Outre que les FAE sont associées à des salaires inférieurs, ces emplois sont plus sujets à une stagnation, voire une baisse, des rémunérations (Dey *et al.*, 2009), ce qui aggrave la polarisation salariale. Cette inégalité est aggravée par l'accès relativement restreint des travailleurs atypiques à la formation, ce qui limite encore plus leurs perspectives de carrière et les possibilités de combler l'écart salarial. En outre, ces travailleurs sont plus susceptibles de connaître des périodes de chômage et d'être bloqués dans des emplois atypiques, ce qui réduit encore la rémunération globale qu'ils peuvent espérer au long de leur vie professionnelle. Les données disponibles montrent que le recours généralisé au travail temporaire a contribué au creusement des inégalités salariales dans certains pays industrialisés, notamment au Japon et en République de Corée, et dans certains pays d'Amérique latine, même si cet impact dépend de l'existence ou non d'autres institutions, en particulier les mécanismes de fixation des salaires (Cazes et de Laiglesia, à paraître; Lee et Eyraud, 2008; Lee et Yoo, 2008).
- 69.** En outre, l'emploi atypique peut entraver la croissance de la productivité aux niveaux sectoriel et global, et nuire à la compréhension des tendances en la matière. Selon Dey *et al.* (2009), les données sur la croissance de la productivité sectorielle aux Etats-Unis ont probablement été surestimées durant les dernières décennies, notamment dans le secteur secondaire, puisque, si l'on tient compte de la progression de la sous-traitance, le nombre total de travailleurs dans l'industrie est en réalité supérieur à celui qui figure sous le code correspondant de la Classification internationale type, par industrie (CITI).
- 70.** Au-delà de cette considération technique, le recours aux contrats de travail peu coûteux et très flexibles peut avoir pour effet que les employeurs sont moins tentés d'investir dans les technologies qui améliorent la productivité, ce qui entrave la croissance économique à long terme (Galbraith, 2012). En outre, comme le montre le tableau 4, les travailleurs atypiques ont moins accès à la formation, ce qui peut aggraver la prévalence du travail peu qualifié et faiblement productif (Boeri et Garibaldi, 2007). Par ailleurs, étant plus exposés à un licenciement, les travailleurs atypiques sont parfois moins zélés, n'ayant qu'un faible sentiment d'appartenance à l'entreprise (Jimeno et Toharia, 1996). De fait, une étude menée

dans plusieurs branches d'activité économique des Etats membres de l'Union européenne a conclu que le recours aux contrats temporaires nuisait à la productivité du travail (Lisi, 2013). Sur le plan macroéconomique, Dolado *et al.* (2012) ont estimé que 20 pour cent du ralentissement de la productivité dans les entreprises manufacturières espagnoles durant la période 1992-2005 étaient dus à la «démotivation» des travailleurs temporaires.

4. Réglementation des formes atypiques d'emploi

71. La section qui suit traite de la réglementation des FAE en vertu des instruments de l'OIT, des instruments régionaux et de la législation nationale, afin de dresser un tableau d'ensemble des protections dont bénéficient les travailleurs. L'analyse de la législation nationale offre également une vue globale des mesures restreignant le recours aux formes atypiques d'emploi dans le monde. L'évolution récente de la réglementation en la matière, examinée à la section 4.3, souligne les défis auxquels cherchent à répondre les décideurs et les législateurs dans différentes régions du monde, ainsi que les tendances générales de la réglementation.

4.1. Normes de l'OIT régissant ou intéressant les formes atypiques d'emploi

72. Certains instruments de l'OIT contiennent des dispositions spécifiques sur les formes atypiques d'emploi examinées dans ce rapport. En outre, la plupart des instruments de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs indépendamment de leur statut professionnel et présentent donc une importance certaine pour la réglementation des diverses facettes de l'emploi atypique. Etant donné les difficultés que rencontrent les travailleurs occupant ce type d'emploi pour exercer leurs droits fondamentaux au travail, cette section passe aussi brièvement en revue les conventions fondamentales de l'OIT.

4.1.1. Normes spécifiques à certaines formes atypiques d'emploi¹⁹

73. La convention (n° 158) et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982²⁰, encadrent le recours aux contrats de durée déterminée ou aux contrats de travail temporaires. La convention n° 158, qui régit notamment la cessation de la relation de

¹⁹ Le texte intégral de toutes les normes de l'OIT peut être consulté à la page NORMLEX du site Web de l'OIT [<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>].

²⁰ Elle est entrée en vigueur le 23 novembre 1985 et l'est actuellement pour 35 Etats Membres de l'OIT, à savoir: Antigua-et-Barbuda, Australie, Bosnie-Herzégovine, Cameroun, République centrafricaine, Chypre, République démocratique du Congo, Espagne, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Gabon, Lesotho, Lettonie, Luxembourg, Malawi, Maroc, République de Moldova, Monténégro, Namibie, Niger, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Portugal, Sainte-Lucie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Turquie, Ukraine, République bolivarienne du Venezuela, Yémen et Zambie. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes (Groupe de travail Cartier) n'est pas parvenu à des conclusions en ce qui concerne la convention n° 158 et la recommandation n° 166 (voir *Note d'information sur l'état des travaux et les décisions prises en matière de révision des normes (mise à jour en juin 2002)*, paragr. 3, à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_125645/lang--fr/index.htm). Une réunion tripartite d'experts a été convoquée en avril 2011 et chargée d'examiner ces deux instruments. En l'absence d'un consensus tripartite, le document final de cette réunion a été adopté par les experts gouvernementaux et travailleurs (voir *Rapport final de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982* (Genève, 18-21 avril 2011), TMEE/C.158-R.166/2011/2, paragr. 127, à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_165187/lang--fr/index.htm).

travail à l'initiative de l'employeur, prévoit certaines exceptions à tout ou partie de ses dispositions, qui peuvent concerner les travailleurs engagés au titre d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou une tâche donnée, ou engagés à titre occasionnel pour une courte période. En outre, elle dispose que «des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention».

- 74.** La recommandation n° 166, qui complète la convention n° 158, est particulièrement pertinente aux fins du présent rapport, car elle traite des mesures pouvant être prises pour mettre en place «des garanties adéquates» contre le recours à des contrats visant à éluder la protection découlant de la convention n° 158. Elle dispose à cette fin «que l'une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient, par exemple, être prévues: restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée; assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas où la relation de travail ne peut être de durée indéterminée: a) à des contrats de travail de durée indéterminée; b) lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée».
- 75.** Le préambule de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 ²¹, reconnaît le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché, tout en rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus. Elle s'applique en principe à toutes les agences d'emploi privées, à toutes les catégories de travailleurs (à l'exception des gens de mer) et à toutes les branches d'activité économique. Les Etats Membres qui la ratifient sont tenus de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées ne sont pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et ne sont pas victimes de discrimination de la part de ces agences. Il est interdit à ces dernières de mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, des honoraires ou autres frais, hormis quelques exceptions. En outre, les Etats Membres qui ratifient la convention doivent, par un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice des activités des agences d'emploi privées, sauf lorsque ces conditions sont réglées d'une autre manière par la législation et la pratique nationales. Ils sont également tenus de garantir une protection adéquate et, le cas échéant, de déterminer et répartir les responsabilités respectives des agences d'emploi privées et des entreprises utilisatrices dans plusieurs domaines: négociation collective; salaires minima; horaires, durée du travail et autres conditions de travail; prestations légales de sécurité sociale; accès à la formation; protection dans le domaine de la sécurité et santé au travail; réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs; protection et prestations de maternité, et protection et prestations parentales.
- 76.** La recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui complète la convention n° 181, prévoit notamment que les travailleurs employés par des agences d'emploi privées et mis à la disposition des entreprises utilisatrices devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi et, au minimum, être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur

²¹ Entrée en vigueur le 10 mai 2000, elle a été ratifiée par les 28 pays suivants: Albanie, Algérie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Espagne, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Finlande, Géorgie, Hongrie, Israël, Italie, Japon, Lituanie, Maroc, République de Moldova, Panama, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Serbie, Slovaquie, Suriname, République tchèque, Uruguay et Zambie. La convention n° 181 et la recommandation n° 188 qui l'accompagne sont considérées comme étant à jour. Voir NORMLEX, Liste des instruments par sujet et statut (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>).

mission. Elle dispose également que les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre des travailleurs à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour remplacer ses travailleurs en grève.

- 77.** La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, dispose que les Etats Membres devraient formuler et appliquer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, une politique nationale visant à examiner à intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail. Cette politique devrait notamment comporter les mesures suivantes: fournir des orientations sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants; combattre la relation de travail déguisée qui dissimule le statut juridique réel des travailleurs; assurer des normes applicables «à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit»; assurer que ces normes établissent qui est chargé d'assurer cette protection. En outre, les politiques nationales devraient veiller à assurer la protection effective des travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables.
- 78.** La recommandation n° 198²² prévoit également que la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur nonobstant la manière dont cette relation est caractérisée par les parties. Elle suggère en outre de préciser les conditions déterminant l'existence d'une relation de travail, par exemple la subordination ou la dépendance, et de définir des indices spécifiques à cette fin. Dans le cadre de leur politique nationale, les Etats Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national.
- 79.** La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994²³, vise à promouvoir l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi, répondant aux besoins tant des employeurs que des travailleurs et assurant la protection des travailleurs à temps partiel en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de sécurité sociale. La convention n° 175 s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, définis comme les travailleurs salariés dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable²⁴. La convention vise à assurer, par différents moyens, l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein

²² La recommandation n° 198 est considérée comme étant à jour. Voir NORMLEX, Liste des instruments par sujet et statut (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>).

²³ Entrée en vigueur le 28 février 1998, elle a été ratifiée par 14 pays: Albanie, Australie, Bosnie-Herzégovine, Chypre, Finlande, Guyana, Hongrie, Italie, Luxembourg, Maurice, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie et Suède. La convention n° 175 et la recommandation n° 182 qui l'accompagne sont considérées comme étant à jour. Voir NORMLEX, Liste des instruments par sujet et statut (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>).

²⁴ Toutefois, les Etats ayant ratifié la convention peuvent, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories de travailleurs ou d'établissements «lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes d'une importance non négligeable».

temps se trouvant dans une situation comparable²⁵. Premièrement, les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même protection que les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne: le droit d'organisation, le droit de négociation collective, et celui d'agir en qualité de représentant des travailleurs; la sécurité et la santé au travail; et la discrimination dans l'emploi et la profession. Deuxièmement, des mesures doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base²⁶ qui, calculé proportionnellement, est inférieur au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Troisièmement, les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions peuvent être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains. Quatrièmement, les travailleurs à temps partiel doivent également bénéficier de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail, les congés annuels payés, les jours fériés payés et les congés de maladie²⁷.

- 80.** La convention n° 175 invite également les Etats Membres à adopter des mesures pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi, qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs, sous réserve que les protections mentionnées ci-dessus soient assurées. Elle dispose également que, dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales. La recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, encourage les employeurs à consulter les représentants des travailleurs au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, ainsi que des règles et procédures applicables à ce type de travail, et à informer les travailleurs à temps partiel de leurs conditions d'emploi spécifiques. Elle traite en outre du nombre et de l'aménagement des heures de travail, des modifications et dépassements de l'horaire de travail convenu et des congés, ainsi que de l'accès à la formation, de la progression et de la mobilité professionnelles des travailleurs à temps partiel.

²⁵ L'expression «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps: i) ayant le même type de relation d'emploi; ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé.

²⁶ Conformément à la recommandation n° 182, les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

²⁷ Sous certaines conditions, des exclusions peuvent être prévues pour les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains n'atteignent pas certains seuils. Toutefois, ces derniers doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel et devraient être abaissés progressivement.

4.1.2. Autres normes présentant un intérêt particulier pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi

- 81.** Les normes de l'OIT s'appliquent en principe à tous les travailleurs, sauf celles qui visent des professions ou des branches d'activité particulières. Quelques exceptions peuvent être prévues pour certaines entreprises, branches ou professions; toutefois, même dans ces cas, les Etats Membres sont encouragés, par la suite, à étendre la protection aux groupes exclus. Certaines normes de l'OIT présentent une importance particulière pour les travailleurs occupant un emploi atypique. Ainsi, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000²⁸, prévoit expressément qu'elle s'applique à toutes les femmes employées, y compris celles qui le sont «dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant», prenant ainsi acte du pourcentage important de femmes dans ce type d'emploi. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981²⁹, s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque celles-ci limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser; elle est donc particulièrement pertinente pour les travailleurs qui s'engagent dans des formes atypiques d'emploi afin de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.
- 82.** La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012³⁰, peut être avantageuse pour les travailleurs occupant un emploi atypique, notamment s'ils sont exclus de la couverture sociale en raison des seuils d'admissibilité prévus dans la législation. Les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale, définis à l'échelle nationale, qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale, devant être fournis au moins «à tous les résidents et enfants».
- 83.** D'autres instruments de l'OIT sont pertinents à cet égard. Par exemple, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, exige des Etats parties qu'ils adoptent des politiques «visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi». Selon la CEACR, il s'agit de «mesures mises en œuvre en consultation avec les partenaires sociaux pour réduire le dualisme sur le marché du travail»; la commission s'est également demandé si elles se traduisent en possibilités d'emplois productifs et durables pour les travailleurs

²⁸ Entrée en vigueur le 7 février 2002, elle a recueilli 29 ratifications: Albanie, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Belize, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Burkina Faso, Chypre, Cuba, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Italie, Kazakhstan, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mali, Maroc, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie et Suisse. La convention n° 183 est considérée comme étant à jour. Voir NORMLEX, Liste des instruments par sujet et statut (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>).

²⁹ Entrée en vigueur le 11 août 1983, elle a été ratifiée par 43 pays: Albanie, Argentine, Australie, Azerbaïdjan, Belize, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chili, République de Corée, Croatie, El Salvador, Equateur, Espagne, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Islande, Japon, Kazakhstan, Lituanie, Maurice, Monténégro, Niger, Norvège, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Portugal, Fédération de Russie, Saint-Marin, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Ukraine, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Yémen. La convention n° 156 est considérée comme étant à jour. Voir NORMLEX, Liste des instruments par sujet et statut (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>).

³⁰ La recommandation n° 202 est considérée comme étant à jour. Voir NORMLEX, Liste des instruments par sujet et statut (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>).

atypiques³¹. En outre, la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, appelle les Etats parties à étendre les fonctions de l'administration du travail aux travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas considérés comme des «salariés», question également traitée récemment par la CEACR³². La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, selon laquelle les Etats parties doivent maintenir un système d'inspection du travail dans leurs établissements industriels, et son protocole de 1995 sont également pertinents.

4.1.3. Normes fondamentales du travail

- 84.** Lors de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (101^e session), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution approuvant les conclusions sur la manière de rendre les principes et droits fondamentaux au travail «accessibles à tous»³³. Elle a fait observer à cet égard que «la multiplication des formes atypiques d'emploi, lorsque celles-ci ne sont pas convenablement réglementées par la législation nationale, soulève des questions concernant le plein exercice des principes et droits fondamentaux au travail».
- 85.** La Conférence internationale du Travail a adopté huit conventions concernant quatre catégories de droits fondamentaux au travail: liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) souligne que tous les Etats Membres de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié ces conventions, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions. Les dispositions les plus pertinentes en ce qui concerne les FAE sont brièvement présentées ci-dessous.
- 86.** La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, donne aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable. Aux termes de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination antisyndicale, tels les actes ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales. La convention n° 98 consacre également le droit à la négociation collective.
- 87.** Le Comité de la liberté syndicale a précisé que, en vertu des principes de la liberté syndicale, tous les travailleurs – à la seule exception possible des membres des forces

³¹ Japon, CEACR, demande directe, 2013. Voir http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3147206,102729,Japan,2013 [consulté le 2 octobre 2014].

³² République de Corée, CEACR, observation, 2011. Voir http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2700228,103123,Korea,%20Republic%20of,2011 [consulté le 2 octobre 2014].

³³ Résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée le 13 juin 2012.

armées et de la police – devraient avoir le droit de constituer des organisations de leur choix et de s’y affilier. Le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n’est donc pas «la relation d’emploi avec un employeur; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l’agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les membres de professions libérales, qui doivent pourtant jouir du droit syndical». Le comité considère que les travailleurs temporaires devraient également bénéficier de ce droit. Par ailleurs, il s’est dit d’avis que «... le fait d’exiger, pour la constitution d’un syndicat, que les travailleurs soient les salariés d’un seul employeur va à l’encontre des principes de la liberté syndicale» (BIT, 2006, paragr. 254-259, 271). Il a également abordé la question du droit à la négociation collective des travailleurs temporaires et conclu qu’ils «doivent pouvoir négocier collectivement» (BIT, 2006, paragr. 906).

- 88.** La CEACR a abondé dans le même sens, déclarant que tous les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé, y compris, les travailleurs en sous-traitance et les travailleurs dépendants et indépendants, devraient jouir du droit de liberté syndicale en vertu de la convention n° 87 (BIT, 2012, paragr. 53). La commission a également souligné que la reconnaissance du droit à la négociation collective en vertu de la convention n° 98 a une portée générale, précisant que toutes les organisations de travailleurs des secteurs public et privé (sauf celles qui représentent des catégories de travailleurs pouvant être exclues du champ d’application de la convention)³⁴ doivent en bénéficier, y compris les organisations représentant les travailleurs indépendants, temporaires, contractuels, en sous-traitance ou à temps partiel (BIT, 2012, paragr. 209).
- 89.** La convention (n° 100) sur l’égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne traitent pas expressément de la discrimination fondée sur la relation de travail, mais sont pertinentes pour les travailleurs occupant des formes atypiques d’emploi puisque, dans de nombreux pays, certaines catégories de travailleurs, notamment les femmes, mais aussi les migrants et les minorités ethniques, sont surreprésentées dans ces emplois. La convention n° 100 vise à éliminer la discrimination entre hommes et femmes en matière de rémunération en assurant l’application à tous les travailleurs du principe d’égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La convention n° 100 adopte une définition large du concept de «rémunération». En vertu de la convention n° 111, les Etats s’engagent «à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l’égalité de chances et de traitement en matière d’emploi et de profession, afin d’éliminer toute discrimination»³⁵ ayant pour effet «de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession». La CEACR a souligné que les travailleurs non réguliers, comme les travailleurs titulaires d’un contrat de durée déterminée, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs détachés, peuvent être particulièrement vulnérables à la discrimination; elle a également traité de la discrimination fondée sur la situation dans l’emploi³⁶.

³⁴ A savoir les forces armées, la police et les fonctionnaires commis à l’administration de l’Etat.

³⁵ Aux fins de la convention, la «discrimination» est définie comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale». D’autres motifs de discrimination peuvent être spécifiés par les Etats Membres après consultation des organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs et d’autres organismes appropriés.

³⁶ République de Corée, CEACR, observation, 2013. Voir http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3150326 [consulté le 2 octobre 2014].

4.2. Réglementation des formes atypiques d'emploi aux niveaux régional et national

90. Les normes de l'OIT ont influencé la réglementation régionale et nationale concernant le travail temporaire, intérimaire et à temps partiel, ainsi que la relation de travail ambiguë ou déguisée. Néanmoins, les législations nationales varient considérablement, car elles reflètent les particularismes des pays, y compris les différents systèmes juridiques et le niveau inégal de développement économique.

4.2.1. Contrats de durée déterminée

91. Au niveau régional, l'instrument le plus détaillé régissant les contrats de durée déterminée est la Directive européenne 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail de durée déterminée. En 1995, la Communauté des Caraïbes (CARICOM) a également adopté une loi type sur le licenciement, dont certaines dispositions encadrent le recours aux CDD.

92. Dans la plupart des pays, les contrats de durée déterminée sont régis par des dispositions juridiques distinctes, mais ils peuvent également être encadrés par un accord d'entreprise ou sectoriel, ou par une convention collective au niveau national, comme c'est le cas dans les pays nordiques. Une comparaison globale des législations nationales du travail montre que de nombreux pays ont adopté diverses méthodes pour empêcher le recours abusif aux contrats de durée déterminée. On distingue essentiellement trois approches à cet égard: 1) interdiction des contrats de durée déterminée pour effectuer des tâches permanentes; 2) limitation du nombre de contrats de durée déterminée consécutifs; et 3) limitation de leur durée cumulative. La commission d'experts a confirmé qu'une sanction relativement courante pour la violation de ces exigences légales est la conversion du contrat de durée déterminée en contrat de durée indéterminée.

93. Le graphique 14 fait le point de la situation mondiale en matière d'interdiction légale du recours aux contrats de durée déterminée pour l'exécution de tâches permanentes. Dans plus de la moitié des 187 pays pour lesquels des données existent, la législation autorise le recours aux contrats de durée déterminée uniquement lorsqu'il s'agit d'effectuer des travaux temporaires par nature, ces contrats étant interdits pour les tâches pouvant être objectivement qualifiées de permanentes. La liste des pays qui restreignent le nombre de renouvellements de ce type de contrat figure au tableau 5.

Graphique 14. Interdiction légale des contrats de durée déterminée (CDD) pour l'exécution de tâches permanentes

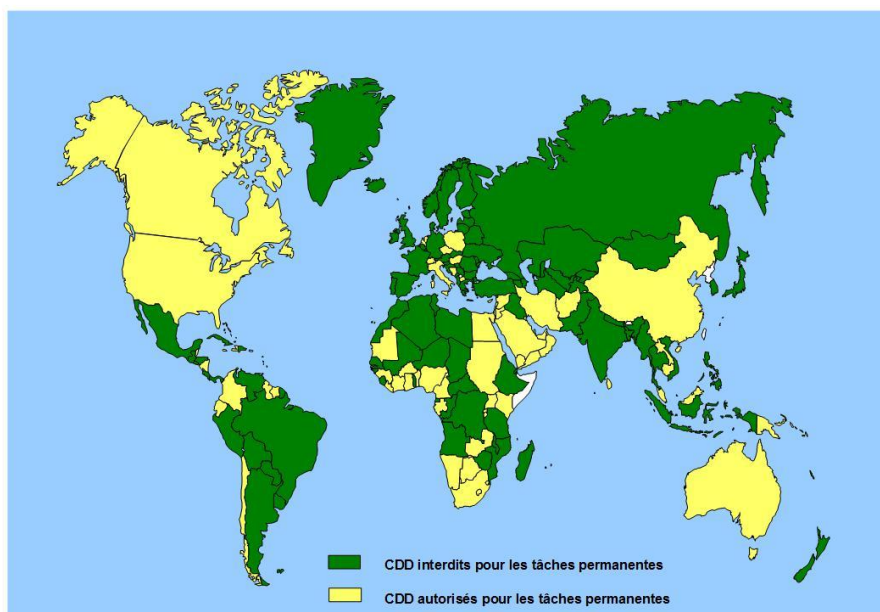


Tableau 5. Nombre de contrats de durée déterminée (CDD) successifs légalement autorisés

Nombre de CDD successifs légalement autorisés	Pays
1 CDD	Bulgarie
2 CDD	Arabie saoudite, Brésil, Cameroun, Chili, Chine, Comores, République démocratique du Congo, Espagne, Estonie, France, Gabon, Indonésie, Madagascar, Niger, Sénégal, République bolivarienne du Venezuela et Viet Nam
3 CDD	Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Roumanie et République tchèque
4 CDD	Allemagne, Belgique, Portugal et Slovaquie

Source: Muller, à paraître.

94. La disposition la plus fréquemment utilisée pour réglementer l'usage des contrats de durée déterminée est la limitation de leur durée cumulative. L'analyse comparative montre qu'environ la moitié des 193 pays pour lesquels cette information est disponible limitent cette durée à une période de deux à cinq ans (voir tableau 6).

Tableau 6. Durée légale maximale des contrats de durée déterminée (CDD), renouvellements inclus

Durée légale maximale des CDD, renouvellements inclus	Pays
1 année ou moins	Chili, Guinée-Bissau, Pakistan *, Panama, Serbie, Sierra Leone, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe *
2 ans	Allemagne, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso *, Cambodge, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République de Corée, Côte d'Ivoire, Djibouti, Equateur, Espagne, France *, Guinée équatoriale, Guinée, Islande, Liban *, Luxembourg, Madagascar, République des Maldives, Maroc *, Mauritanie, Monténégro, Palaos, Territoires palestiniens occupés, Pays-Bas **, Sénégal, Slovaquie, Slovénie **, Suède, Thaïlande et République bolivarienne du Venezuela
3 ans	Algérie, Angola, Arabie saoudite *, Belgique *, Bulgarie, Colombie *, Comores, Croatie, Cuba, Grèce, Indonésie, Italie, Lettonie, Libéria *, Myanmar, Panama *, Portugal, Sao Tomé-et-Principe et Timor-Leste
4 ans	Allemagne, Bénin, Cameroun, République démocratique du Congo, Emirats arabes unis *, Gabon, Géorgie, Irlande *, Libye, Malte, Niger, Norvège, Royaume-Uni *, Soudan, Tchad, Togo et Tunisie
5 ans	Argentine, Arménie, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus *, Cabo Verde, Costa Rica *, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, Honduras, Hongrie, Japon, Jordanie *, Kirghizistan, Koweït, Lituanie, République de Moldova, Mongolie *, Ouzbékistan, Paraguay, Pérou, Qatar, Roumanie, Fédération de Russie *, Sénégal *, République arabe syrienne, Tadjikistan et Turkménistan
6 ans	Mali, Mozambique, Portugal et Viet Nam
10 ans	Chine, Estonie et Suisse *; République tchèque (9 ans)
Pas de limite légale	Afghanistan, Afrique du Sud **, Albanie, Antigua-et-Barbuda, Australie, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Belize, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Canada (fédéral), Chypre, Danemark, République dominicaine, Dominique, Egypte, El Salvador, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, Fidji, Gambie, Ghana, Grenade, Guatemala, Guyana, Haïti, Hong-kong (Chine), Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Irak, Israël *, Jamaïque, Kazakhstan, Kenya, République démocratique populaire lao, Lesotho *, Malawi, Malaisie, Iles Marshall, Maurice, Mexique, Namibie, Népal, Nicaragua, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Pologne, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Seychelles, Singapour, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Tonga, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, Uruguay, Vanuatu, Yémen et Zambie

Note: * Commentaires particuliers et hypothèses: voir Muller, à paraître. ** Voir section 4.3.

Source: Muller, à paraître.

4.2.2. Travail intérimaire

95. Le cadre juridique régissant le travail intérimaire vise à prévenir le recours abusif à cette forme d'emploi et, parfois, à assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs de l'entreprise utilisatrice qui se trouvent dans une situation comparable. Dans la plupart des pays, dont plusieurs de ceux qui n'ont pas ratifié la convention n° 181, l'agence d'intérim doit détenir un agrément ou une licence ou être enregistrée auprès des autorités et leur faire rapport régulièrement³⁷. Toutefois, certains pays (par exemple, Danemark, Finlande, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Suriname) n'imposent pas d'obligation d'enregistrement spécifique; dans les pays fédéraux (par exemple, Australie, Canada et Etats-Unis), le système d'enregistrement ou d'agrément relève parfois des juridictions constituantes.
96. Il arrive que le recours au travail intérimaire soit autorisé uniquement si une raison objective le justifie. Dans plusieurs pays, ce motif doit être de nature temporaire, comme la nécessité de remplacer un travailleur absent ou l'accomplissement d'une tâche qui n'est pas habituellement effectuée dans l'entreprise; cependant, la plupart des pays n'imposent pas cette exigence (voir tableau 7).

Tableau 7. Motif justifiant le recours au travail intérimaire

Type de motif	Pays
Motif temporaire	Afrique du Sud *, Argentine, Belgique, Brésil, Chili, Chine*, Colombie, Estonie, Finlande, Luxembourg, Maroc, Norvège*, Pérou, Pologne et Portugal
Motif objectif	Autriche, Espagne * et Slovaquie
Pas de motif requis	Allemagne, Australie, Canada, Danemark, Etats-Unis, Ghana, Grèce, Hongrie, Indonésie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Lettonie, Malaisie, Namibie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Singapour, Slovénie, Suède, Suisse, Uruguay et Zimbabwe

Note: * Quelques exceptions pour des cas particuliers; voir également section 4.3.

97. La relation entre l'agence d'intérim et le travailleur peut être de durée indéterminée mais, dans la plupart des cas, elle est de durée déterminée. Dans certains pays (par exemple, Belgique, Chine et France), il est expressément prévu que cette relation est temporaire, mais la législation de nombreux autres pays (par exemple, Allemagne, Croatie, Hongrie, Italie, Panama, Portugal et Slovénie) autorise les deux modalités – contrats de durée indéterminée et contrats de durée déterminée –, bien que cette dernière soit généralement la norme. Dans certains pays (par exemple, Estonie et Royaume-Uni), le travailleur peut également avoir un statut de travailleur indépendant par rapport à l'agence d'intérim.
98. La législation de plusieurs pays limite le nombre d'affectations et encadre leur renouvellement ou leur suspension (voir tableau 8). Dans certains cas, ces restrictions concernent spécifiquement le travail intérimaire; ailleurs, la législation générale régissant les contrats de durée déterminée s'applique également aux missions d'intérim, tant en ce qui concerne leur nombre que la relation entre l'agence et le travailleur. Dans certains pays (par exemple, Belgique, République de Corée et Portugal), la durée maximale varie en fonction de la tâche à accomplir ou du motif de l'affectation.

³⁷ Voir BIT (2007) pour des informations sur les exigences spécifiques.

Tableau 8. Restrictions concernant le nombre d'affectations/renouvellements et/ou la durée maximale de l'affectation

Type de restriction	Pays
Restriction du nombre d'affectations/renouvellements	Suisse
Durée maximale de l'affectation (cumulative) (nombre de mois)	Belgique (variable: 3-18), Brésil (3), Chili (variable: 3-6), Colombie (12), Grèce (36), Hongrie (60), Israël (variable: 9-15), Italie (36) **, République de Corée (variable: 3-24), Norvège (48) *, Panama (12) *, Pologne (variable: 18-36), Portugal (variable: 6-24), Roumanie (36), République tchèque (12)
i) restriction du nombre d'affectations; et ii) durée maximale (nombre de renouvellements/nombre de mois)	Estonie (2/120), Luxembourg (2/12)
Pas de restriction	Afrique du Sud, Allemagne *, Argentine *, Australie, Canada, Chine*, Danemark, Espagne *, Etats-Unis, Finlande *, Inde, Indonésie, Irlande, Islande, Lettonie *, Mexique, Nouvelle-Zélande *, Royaume-Uni, Fédération de Russie *, Slovaquie *, Slovénie * et Suède *

Note: * Pays où les CDD entre un travailleur intérimaire et l'agence sont sujets, totalement ou partiellement, aux limites applicables aux CDD conclus directement entre un travailleur et une entreprise. ** En Italie, la durée maximale de 36 mois correspond à la durée d'une seule affectation, mais il n'est pas certain qu'elle s'applique à une série d'affectations.

99. La recommandation n° 188 dispose qu'une agence ne devrait pas mettre des travailleurs à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève. La Directive 2008/104/CE autorise les Etats membres de l'Union européenne à restreindre le recours au travail intérimaire durant les grèves et autres actions collectives. De nombreux pays ont mis en œuvre ce type de restriction par différents moyens: dispositions législatives (par exemple, Argentine, Autriche, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chili, Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Israël, Italie, Lituanie, Maroc, Namibie, Nouvelle-Zélande, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni et Slovénie); négociation collective (par exemple, Danemark, Norvège et Suède); ou codes de conduite (Finlande). Il est également intéressant de noter que le Code de conduite de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) comporte une disposition similaire. Toutefois, plusieurs autres pays (par exemple, Allemagne, Etats-Unis, Irlande et Lettonie) n'imposent pas de restrictions à cet égard.

100. Plusieurs pays – dont certains n'ont pas ratifié la convention n° 181 – limitent ou interdisent le travail intérimaire: dans certaines branches d'activité (par exemple, Argentine, Allemagne, République de Corée, Japon et Espagne) ³⁸; pour certaines activités de l'entreprise utilisatrice, telles les fonctions de gestion ou celles qui constituent son cœur de métier (par exemple, Chili, Inde, Indonésie et Mexique); ou pour les travaux dangereux (par exemple, France, Grèce, Lituanie, Pologne, Portugal, Slovénie et Espagne). La législation de certains pays empêche les entreprises utilisatrices de recourir au travail intérimaire dans les périodes suivant immédiatement un licenciement collectif ou décidé pour raisons commerciales (par exemple, Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lituanie, Portugal et Slovénie).

101. Plusieurs pays appliquent le principe d'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires et des salariés de l'entreprise utilisatrice qui se trouvent dans une situation comparable (voir tableau 9). Dans les Etats membres de l'UE, le respect du principe d'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions essentielles de travail est imposé par la Directive 2008/104/CE, qui autorise cependant

³⁸ Une des limitations couramment rencontrées est la restriction ou l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur du bâtiment.

certaines exceptions³⁹. Ce principe est également inscrit dans la législation d'autres pays, notamment la Colombie, le Mexique et l'Uruguay. Son champ d'application varie considérablement: dans certains pays, il concerne uniquement la rémunération; ailleurs, il vise toutes les conditions fondamentales d'emploi. D'autres pays autorisent des dérogations à ce principe par voie de convention collective.

Tableau 9. Principe d'égalité de traitement

Type de restriction	Pays
Conditions d'emploi de base	Allemagne *, Autriche *, Belgique, Colombie, République de Corée **, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, France, Finlande, Grèce, Hongrie (période de carence possible de 6 mois pour le salaire), Inde, Irlande, Islande, Israël *, Italie, Lettonie, Luxembourg, Mexique, Namibie, Norvège, Pays-Bas *, Pologne, Portugal (période de carence de 2 mois pour la pleine égalité salariale), Royaume-Uni (période de carence de 3 mois), Slovaquie, Slovénie *, Suède *, République tchèque et Uruguay
Restrictions partielles	Argentine (salaire), Brésil (salaire), Chine (salaire), Ethiopie, Pérou (exceptions possibles), Roumanie (exceptions possibles), Suisse
Pas d'égalité de traitement	Afrique du Sud **, Australie, Canada, Chili, Etats-Unis, Japon **, Nouvelle-Zélande, Panama, Fédération de Russie et Singapour

Note: * Dérogations importantes au principe d'égalité de traitement autorisées par voie de convention collective. ** Voir section 4.3.

4.2.3. La relation de travail ambiguë

102. De nombreux pays ont mis en place des voies de recours juridiques pour remédier au problème des travailleurs qualifiés à tort de travailleurs indépendants. Une approche souvent employée à cet égard consiste à s'en tenir au principe de la «prépondérance des faits», selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail doit être guidée par la réalité de l'exécution du travail, plutôt qu'en fonction de la description qu'en donnent les parties. Le principe de «prépondérance des faits» existe tant dans les systèmes de droit civil que de *common law* et est expressément mentionné dans la législation (par exemple, Argentine, Mexique, Panama et Pologne) et parfois dans la Constitution de certains pays (par exemple, Colombie et République bolivarienne du Venezuela). Dans d'autres pays (par exemple, Bulgarie et Italie), il constitue en outre un principe général du droit des contrats ou une règle jurisprudentielle.

103. En effet, malgré la réticence traditionnelle des systèmes de *common law* à s'ingérer dans la volonté contractuelle des parties, la doctrine de la «prépondérance des faits» se reflète dans l'approche judiciaire (par exemple, Afrique du Sud, Irlande et Royaume-Uni) ou est transposée dans la réglementation de plusieurs juridictions de *common law*⁴⁰. Un exemple intéressant à cet égard est la loi australienne sur le travail équitable (*Fair Work Act*, 2009), qui instaure plusieurs interdictions, punies de sanctions en cas de violation, notamment: présenter faussement une relation de travail comme un arrangement contractuel indépendant; congédier ou menacer de congédier un salarié afin de l'embaucher à titre

³⁹ Par exemple, les Etats membres de l'UE peuvent prévoir une dérogation pour les travailleurs employés en CDI par une agence d'intérim, s'ils sont rémunérés entre deux affectations ou lorsque l'exception est prévue par voie de convention collective, à condition toutefois que les travailleurs bénéficient d'une protection globale.

⁴⁰ Bien que l'Italie et la Belgique soient des juridictions de droit civil, l'intention des parties joue un rôle important pour déterminer l'existence d'une relation de travail.

d'entrepreneur indépendant; ou faire sciemment une fausse déclaration afin d'inciter ou de contraindre un salarié à accepter le statut d'entrepreneur indépendant.

- 104.** Une autre méthode fréquemment employée pour remédier à la qualification erronée d'une relation de travail consiste, comme le prévoit la recommandation n° 198, à «établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents». Plusieurs systèmes juridiques dans le monde intègrent ce type de disposition, en prévoyant par exemple de manière large qu'une relation professionnelle est réputée constituer une relation de travail (par exemple, Colombie, République dominicaine, Panama, Pays-Bas et République bolivarienne du Venezuela); alternativement, la loi peut préciser certains indicateurs, qui donnent lieu à une présomption ou à la requalification d'une relation de travail (par exemple, Afrique du Sud, Italie, Malte, Namibie, Portugal et République-Unie de Tanzanie). Une autre approche consiste à appliquer la législation sur l'emploi aux travailleurs autres que les titulaires d'un contrat de travail (par exemple Israël).
- 105.** Soucieux de clarifier les règles de droit applicables, plusieurs pays européens ont adopté des textes régissant expressément le travail économiquement dépendant ou le travail quasi subordonné ou «quasi salarié», qui étendent certaines protections aux travailleurs concernés. Cependant, le degré de protection et même la définition du travail économiquement dépendant varient considérablement: certains pays (Allemagne, Autriche, Canada et Espagne, par exemple) mettent l'accent sur le lien de dépendance économique; d'autres (Italie et Royaume-Uni) tiennent plutôt compte des instructions strictes de l'entreprise donneuse d'ordres. En Allemagne, les travailleurs «quasi salariés» (*arbeitnehmerähnliche Personen*) jouissent d'une partie de la protection juridique normalement accordée aux salariés; ils peuvent saisir les tribunaux du travail et ont droit à des congés annuels et à la protection contre la discrimination, ainsi qu'au droit de négociation collective; toutefois, ils ne bénéficient pas des mesures de protection contre le licenciement abusif. En Espagne, un «travailleur autonome économiquement dépendant» est défini selon des critères de dépendance économique, à savoir une activité économique ou professionnelle réalisée directement et principalement pour un mandant, qui lui assure au moins 75 pour cent des revenus tirés de son travail; ces travailleurs bénéficient d'une certaine protection juridique, tels un congé annuel payé minimum, certains droits en cas de licenciement injustifié, le droit d'interrompre temporairement son activité professionnelle pour raisons familiales ou de santé et le droit de négociation collective. En Italie, les travailleurs quasi salariés (*lavoratori parasubordinati*) sont des travailleurs indépendants qui collaborent avec un mandant dans le cadre d'une relation coordonnée et continue, même s'il n'existe pas en tant que tel de lien de subordination. Depuis le milieu des années soixante-dix, ces travailleurs ont progressivement acquis certaines protections juridiques, dont un droit de recours devant les tribunaux du travail; le droit de négociation collective; le bénéfice des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail, une protection de base en ce qui concerne la sécurité sociale, la maternité et la maladie, ainsi que certains droits en cas de résiliation anticipée des contrats.

4.2.4. Travail à temps partiel

- 106.** L'interdiction de la discrimination contre les travailleurs à temps partiel est une disposition clé de la Directive 97/81/CE du Conseil de l'UE du 15 décembre 1997 sur le travail à temps partiel. Inspirée de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, cette directive vise à améliorer la qualité du travail à temps partiel et à faciliter son développement sur une base volontaire. En conséquence, la législation du travail des Etats membres de l'UE interdit la discrimination contre les travailleurs à temps partiel. Cette interdiction figure aussi dans la législation d'autres pays, notamment la République de Corée, la Côte d'Ivoire, le Mozambique, la Fédération de Russie et la Turquie. Certains

pays (par exemple, Bulgarie et Suède) interdisent expressément la discrimination directe et indirecte contre ces travailleurs.

- 107.** La réglementation du Royaume-Uni sur le sujet (*Part-time Workers (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations 2000*) définit comme suit le principe *pro rata temporis*: «lorsqu'un travailleur à plein temps dans une situation comparable reçoit, ou est en droit de recevoir, une rémunération ou une autre prestation, un travailleur à temps partiel doit recevoir, ou être en droit de recevoir, au minimum, la même rémunération ou prestation correspondant à son nombre d'heures de travail hebdomadaire, rapporté à celui des travailleurs à plein temps dans une situation comparable». Ce principe est appliqué dans d'autres pays, y compris Cabo Verde, la République de Corée, la France, la République islamique d'Iran, Malte, la Fédération de Russie et le Sénégal.
- 108.** Toutefois, ce principe n'est pas appliqué uniformément en ce qui concerne certains droits des salariés, comme les congés annuels. Au Brésil, la loi précise le nombre de jours de congé auquel ont droit les travailleurs à temps partiel en fonction de leur nombre d'heures de travail hebdomadaire. Dans le même ordre d'idées, la législation de Maurice établit une formule permettant de calculer le droit aux congés annuels des travailleurs à temps partiel. Au Japon, les salariés à temps partiel qui travaillent au moins 30 heures par semaine ont droit aux mêmes congés annuels que les travailleurs à plein temps, et la loi précise le nombre de jours de congé des personnes travaillant moins de 30 heures par semaine. Dans la Fédération de Russie, les travailleurs à temps partiel ont droit aux mêmes congés annuels que les travailleurs à plein temps. En France, les mêmes règles sont appliquées pour calculer les congés payés des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps.
- 109.** Dans certains pays, la législation n'étend pas la protection aux travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les revenus sont inférieurs à certains seuils. Ainsi, en Irlande, le principe de non-discrimination ne s'applique pas pour les régimes de retraite en ce qui concerne les salariés à temps partiel dont la durée normale du travail représente moins de 20 pour cent de celle des salariés à plein temps dans une situation comparable. En Afrique du Sud, les salariés qui travaillent moins de 24 heures par mois pour un employeur ne sont pas couverts par la majorité des dispositions relatives au temps de travail, contenues dans la loi de 1997 sur les conditions fondamentales d'emploi.
- 110.** La législation nationale peut également établir un nombre minimum ou maximum d'heures de travail pour les salariés à temps partiel. En Algérie, le nombre d'heures de travail d'un emploi à temps partiel ne peut jamais être inférieur à la moitié de la durée légale du travail. Aux termes de la loi danoise sur le travail à temps partiel, les conventions collectives peuvent prescrire une durée hebdomadaire minimale de 15 heures pour le travail à temps partiel. En France, une loi récente prévoit en principe une durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les travailleurs à temps partiel. En revanche, la législation de la Côte d'Ivoire dispose que le travail à temps partiel ne peut excéder 30 heures par semaine ou 120 heures par mois.
- 111.** La protection des travailleurs à temps partiel est également assurée par des dispositions concernant les modalités de conclusion du contrat de travail. De nombreuses lois nationales exigent un contrat écrit, et certaines y ajoutent l'obligation d'inclure certaines informations spécifiques. En Roumanie, tout contrat individuel de travail à temps partiel doit préciser le nombre d'heures de travail et leur répartition, ainsi que les cas où l'horaire de travail peut être modifié, à défaut de quoi le contrat est réputé être à plein temps. Des dispositions semblables existent en France et au Portugal.

-
- 112.** Les heures supplémentaires peuvent également faire l'objet de règles spécifiques pour les travailleurs à temps partiel, comme au Brésil, où elles leur sont interdites. En Argentine, elles sont uniquement autorisées en cas de danger grave ou imminent pour les personnes ou pour les biens de l'entreprise. En République de Corée, elles ne sont permises qu'avec l'accord du travailleur à temps partiel et ne peuvent dépasser 12 heures par semaine. La législation du travail de plusieurs pays (par exemple, Côte d'Ivoire, Irlande, Malaisie et Singapour) n'exige pas que les heures supplémentaires effectuées par des salariés à temps partiel soient rémunérées à un taux majoré tant que le nombre total d'heures de travail n'atteint pas la durée normale de travail des salariés à plein temps.
- 113.** La législation de certains pays vise à faciliter le transfert d'un emploi à plein temps vers un emploi à temps partiel, et vice versa. En Roumanie, les employeurs doivent, dans la mesure du possible, prendre en compte les demandes de leurs salariés qui souhaitent passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, ou prolonger leur horaire de travail. Des dispositions semblables existent en Bulgarie et au Portugal. Aux Pays-Bas, la loi sur l'adaptation des heures de travail dispose que, dans les entreprises comptant au moins dix salariés, l'employeur est tenu d'accepter la demande des salariés souhaitant modifier leur durée de travail, à moins que des intérêts impérieux, liés aux exigences du service ou de l'entreprise, n'y fassent obstacle. Le droit d'opter pour un travail à temps partiel est expressément prévu par la législation de certains pays (par exemple, Allemagne, Angola, Arménie et Fédération de Russie).

4.3. Evolution récente de la réglementation des formes atypiques d'emploi

- 114.** Les gouvernements et les partenaires sociaux sont intervenus de diverses manières en ce qui concerne les formes atypiques d'emploi, par exemple en amendant la législation ou en concluant des accords collectifs; dans certains pays, la jurisprudence a également influencé les orientations stratégiques. La section qui suit présente les faits saillants de certaines réformes importantes intervenues ces dernières années en la matière, ainsi que les tendances générales dans les diverses régions du monde.

4.3.1. Réformes législatives

- 115.** En Europe, la croissance de l'emploi atypique durant les dernières décennies a fait naître des préoccupations relatives à la segmentation accrue du marché du travail. Les décideurs et les institutions, y compris la Commission européenne (2006, 2013), ont commencé à prôner l'adoption de réformes législatives afin de combler les disparités réglementaires entre les travailleurs réguliers et atypiques. En conséquence, des efforts ont été faits pour améliorer la protection accordée aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs économiquement dépendants. Toutefois, de nombreux pays ont encore assoupli les dispositions régissant les contrats de durée déterminée et le travail intérimaire, notamment pour répondre aux inquiétudes croissantes dues à l'augmentation du chômage en période de crise économique.
- 116.** Dans de nombreux pays, ces réformes ont entraîné la suppression des restrictions précédemment applicables concernant les types de motifs pour lesquels le recours au travail temporaire était autorisé, notamment: en Italie, en 2014, pour les contrats de durée déterminée et le travail intérimaire; en Grèce, en 2014, pour le travail intérimaire; en Allemagne et en Espagne, pour les contrats de durée déterminée; et en Roumanie, en 2011, pour le travail intérimaire. En outre, la Roumanie a porté la durée maximale des contrats de durée déterminée de 24 à 36 mois, avec une possibilité de deux renouvellements de 12 mois. En 2014, la Croatie a porté de un à trois ans la durée maximale d'affectation des travailleurs intérimaires au sein d'une entreprise utilisatrice. En 2013, la République tchèque a prolongé de deux à trois ans la durée maximale des contrats de durée déterminée, qui peuvent dorénavant être renouvelés à deux reprises, pour une durée totale de neuf ans au plus. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs intérimaires.

-
- 117.** Il existe cependant quelques exceptions à cette tendance. Ainsi, en 2013, la Slovénie a réduit à deux ans la durée maximale des contrats de durée déterminée et introduit des indemnités de départ pour ces travailleurs; elle a également établi un quota maximum de travailleurs intérimaires, soit 25 pour cent par entreprise utilisatrice. Aux Pays-Bas, la durée maximale de contrats de durée déterminée successifs sera ramenée de trois à deux ans à partir de juillet 2015; les possibilités de recourir aux contrats de durée déterminée ont été restreintes, bien que certaines exceptions demeurent autorisées par voie de convention collective (par exemple pour les travailleurs intérimaires). En Norvège, une loi adoptée en 2013 autorise les syndicats à intenter des poursuites contre le recours illégal au travail intérimaire; par ailleurs, la législation établit la responsabilité conjointe et solidaire de l'agence d'intérim et de l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne l'égalité de traitement dont doivent bénéficier les travailleurs intérimaires.
- 118.** Plusieurs pays européens ont renforcé les dispositions visant à lutter contre la relation de travail déguisée et à protéger les nouvelles catégories de travailleurs économiquement dépendants (voir la section 4 sur ce point). En Italie, par exemple, les travailleurs quasi salariés embauchés pour la réalisation d'une tâche déterminée ont maintenant droit à une rémunération minimale, conforme aux dispositions des conventions collectives nationales. En 2012, la Slovaquie a adopté une nouvelle définition du travail dépendant afin de combattre la relation de travail déguisée; en 2010, la Grèce a introduit une présomption de lien de subordination lorsqu'une personne travaille pour la même entité durant neuf mois consécutifs.
- 119.** La tendance générale en Europe est d'encourager le travail à temps partiel et d'améliorer la protection de ces travailleurs. En Grèce, la loi n° 38467/2010 établit le droit des travailleurs de décider unilatéralement de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, si l'entreprise emploie au moins 20 personnes et que cela est compatible avec ses besoins opérationnels. En 2012, l'Italie a aboli l'obligation d'approbation préalable des autorités provinciales du travail pour le passage d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel. Depuis 2013, la France exige la tenue de négociations sur l'organisation du travail à temps partiel lorsqu'au moins un tiers des effectifs du secteur concerné occupent ce type d'emploi; en outre, la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel a été portée en principe à 24 heures, avec certaines exceptions strictement encadrées (à la demande du salarié ou par convention collective). En 2012, l'Espagne a modifié sa législation du travail afin d'autoriser les heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel au-delà des «heures complémentaires» convenues entre l'employeur et les salariés. En Norvège, une nouvelle loi, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, précise que les salariés qui, durant une période de 12 mois, travaillent régulièrement plus que la durée du travail à temps partiel convenu ont en principe droit à une augmentation correspondante de leurs heures contractuelles.
- 120.** En Asie, la progression du «travail détaché» a incité plusieurs pays à adopter une série de réformes pour encadrer le recours à cette forme de travail, lutter contre la discrimination salariale et garantir la solidité financière des agences d'intérim. Certaines réformes ont également été engagées en vue de renforcer la protection des salariés à temps partiel et en contrat de durée déterminée.
- 121.** Dans le cadre de la réforme de sa loi sur les contrats de travail en 2013, la Chine a restreint le recours aux travailleurs détachés, qui ne peuvent être affectés qu'à des fonctions annexes à l'activité principale de l'entreprise utilisatrice, à des postes temporaires (pour une durée maximale de six mois) et pour remplacer les travailleurs absents. La réforme a également établi le principe d'égalité de traitement quant au salaire payé aux travailleurs détachés, durci les règles régissant le fonctionnement des agences d'intérim (par exemple concernant leur capital social et l'agencement de leurs locaux) et introduit des sanctions en cas de violation de ces dispositions. En 2012, l'Indonésie a modifié sa réglementation sur l'externalisation du travail, réaffirmant le principe selon lequel la sous-traitance doit se

limiter aux activités de soutien d'une entreprise et ne peut concerner son cœur de métier. En 2013, le Viet Nam a modifié son Code du travail afin de réglementer le travail intérimaire (qui se limite à 17 catégories d'emplois, dont le secrétariat, le nettoyage et la sécurité) et imposé un capital social minimum aux entreprises qui offrent ces services; l'amendement législatif interdit la discrimination salariale contre les travailleurs détachés et prescrit une responsabilité partagée entre la société prestataire et l'entreprise utilisatrice concernant les questions de sécurité et de santé au travail et de rémunération.

- 122.** En 2012, le Japon a interdit aux entreprises d'embaucher leurs anciens salariés en tant que travailleurs détachés dans l'année suivant leur cessation d'emploi, sauf cas exceptionnels. En République de Corée, les travailleurs détachés par un prestataire qui ne dispose pas de l'agrément exigé, ou qui sont affectés à des tâches pour lesquelles le travail intérimaire est interdit, ont désormais le droit d'être recrutés directement par l'entreprise utilisatrice. Le gouvernement des Philippines a adopté en 2011 de nouvelles règles régissant l'externalisation et la sous-traitance en cascade. Les entrepreneurs et les sous-traitants doivent être indépendants et disposer d'un capital social conséquent; ils sont conjointement et solidairement responsables, avec l'entreprise principale, vis-à-vis des travailleurs contractuels. Ces derniers ont également droit à diverses protections, comme le droit syndical et de négociation collective, et des garanties en matière de sécurité et de santé au travail et de sécurité sociale. La législation prohibe la mise à disposition pure et simple de main-d'œuvre, ainsi que l'embauche répétée de travailleurs par l'intermédiaire de sous-traitants afin de contourner les dispositions du Code du travail sur la sécurité d'emploi.
- 123.** Dans le cadre de sa récente réforme de la loi sur les contrats de travail, le Japon a reconnu aux travailleurs titulaires d'un CDD durant au moins cinq ans le droit de postuler à un emploi en CDI. En outre, la loi a codifié la doctrine juridique appliquée de longue date sur la «non-reconduction des contrats» et interdit les différences de traitement, basées sur des motifs déraisonnables, entre les salariés permanents et en contrat de durée déterminée. La République de Corée a engagé des réformes afin de préciser la portée du principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel, détachés et en contrat de durée déterminée; dorénavant, la législation vise expressément les salaires, les primes, les conditions de travail et les prestations sociales.
- 124.** En 2014, le Japon a étendu la protection contre la discrimination aux travailleurs à temps partiel titulaires de contrats de travail de durée indéterminée. L'Australie a modifié en 2013 sa loi sur le travail équitable, en étendant la possibilité offerte aux travailleurs de demander un assouplissement de leurs modalités de travail, y compris une réduction de leurs heures de travail.
- 125.** D'importants changements législatifs concernant les FAE sont également intervenus en Afrique australe. L'Afrique du Sud a notamment modifié sa loi sur les relations de travail en 2014 afin de les réglementer expressément. Ces amendements ne modifient pas les précédentes réformes, qui avaient renforcé la responsabilité conjointe et solidaire des agences de travail temporaire et des entreprises utilisatrices à l'égard des travailleurs mis à disposition et qui avaient durci les obligations imposées aux agences. Une protection supplémentaire est accordée aux travailleurs dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil. Une entreprise ne peut en principe recourir à des travailleurs intérimaires durant plus de trois mois. Hormis les exceptions prévues par les amendements, les travailleurs occupés durant une plus longue période par une entreprise utilisatrice sont réputés être titulaires d'un CDI. Une règle semblable vaut pour les titulaires d'un contrat de durée déterminée, mais elle ne s'applique pas aux petites et nouvelles entreprises. Les amendements prévoient également une protection pour les titulaires d'un contrat de durée déterminée qui sont raisonnablement en droit de s'attendre au renouvellement de leur contrat sur une base permanente, et renforcent la protection des travailleurs atypiques contre la discrimination.

-
- 126.** La Cour suprême de Namibie a rendu en 2012 un arrêt concernant le placement des travailleurs par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées, statuant qu'un travailleur placé par une agence dans une entreprise utilisatrice est réputé être employé par cette dernière, sauf si elle demande une exemption au ministre compétent, avec le soutien du travailleur et de l'agence concernés. Le ministre ne peut accorder une telle exemption que s'il est «démontré» que les droits au travail de l'intéressé seront «adéquatement protégés». Toutefois, l'agence et l'entreprise utilisatrice restent conjointement et solidairement responsables en cas de violation de ces dispositions. En outre, les travailleurs mis à disposition par un courtier de main-d'œuvre ne doivent pas être traités différemment, ou moins favorablement, que les autres travailleurs et doivent avoir le droit de se syndiquer et de négocier collectivement.
- 127.** En Amérique latine, comme en Asie et en Afrique, de nombreuses réformes concernaient les arrangements contractuels multipartites, avec pour objectifs d'encadrer leur utilisation et de renforcer la protection des travailleurs. En 2006, le Chili a modifié son Code du travail, qui dispose dorénavant que l'entreprise principale est solidairement responsable avec le sous-traitant et que l'entreprise utilisatrice est subsidiairement responsable envers les travailleurs intérimaires. En outre, le travail intérimaire n'est autorisé que pour répondre à des besoins de nature temporaire (par exemple pour remplacer des travailleurs absents ou lors du démarrage d'une entreprise) ou de nature exceptionnelle. En Uruguay, la loi n° 18.099 de 2007 a établi le principe d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires et des travailleurs de l'entreprise utilisatrice qui se trouvent dans une situation comparable, et a instauré un régime de responsabilité conjointe et solidaire dans le cadre du travail intérimaire et de la sous-traitance. A la suite d'une vaste réforme de la législation du travail, entrée en vigueur au Mexique en 2013, la sous-traitance est désormais interdite pour certaines activités identiques ou similaires à celles de l'entreprise principale et doit se justifier par leur caractère spécialisé, faute de quoi les travailleurs sont réputés être employés par l'entreprise principale. Cette dernière est également tenue de vérifier si le sous-traitant respecte ses obligations à l'égard des travailleurs.
- 128.** En Argentine, la réforme de 1998 sur les contrats temporaires et les contrats de durée déterminée a inversé la tendance à la libéralisation du début des années quatre-vingt-dix et abrogé certaines formes de contrats temporaires. En 2006, le gouvernement a adopté un décret réformant le régime du travail intérimaire, précisant qu'une entreprise ne peut y recourir qu'à titre temporaire ou pour des raisons extraordinaires (par exemple, pour remplacer des travailleurs absents, faire exécuter un travail urgent ou des tâches temporaires étrangères à ses activités habituelles). En outre, la proportion de travailleurs intérimaires par rapport aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice doit être raisonnable et motivée.
- 129.** Quelques pays ont également modifié leur législation afin de renforcer les droits de négociation collective des travailleurs atypiques. En Namibie, les amendements législatifs de 2012 ont autorisé le recours à des agences d'emploi privées et accordé aux travailleurs placés par ces agences le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Au début des années deux mille, le Chili a étendu le droit à la négociation collective aux travailleurs occasionnels et temporaires. En 2009, le gouvernement d'El Salvador a modifié l'article 47 de sa Constitution afin d'accorder la liberté d'association aux employeurs et aux travailleurs «sans distinction, [...] quelle que soit leur activité ou la nature de leur travail». La Constitution de 2009 de l'Etat plurinational de Bolivie interdit pareillement la discrimination fondée, entre autres, sur le «type d'occupation» et accorde le droit à la négociation collective à «tous les travailleurs».

4.3.2. Jurisprudence

- 130.** Les tribunaux ont joué un rôle de premier plan dans certains pays, modelant et complétant par leurs arrêts le cadre juridique du travail atypique; toutefois, on ne peut discerner une tendance univoque dans la jurisprudence. Dans certains pays, celle-ci a ouvert la voie à des réformes transposant dans la législation les principes établis par les tribunaux, en ce qui concerne, par exemple, les travailleurs quasi salariés en Italie ou la non-reconduction des contrats de durée déterminée au Japon.
- 131.** Les tribunaux de plusieurs pays de *common law* (par exemple, Afrique du Sud, Australie, Inde et Royaume-Uni) ont élaboré une série de critères permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail, tenant compte de plusieurs facteurs allant au-delà du «lien de subordination» traditionnel (*control test*). Cette jurisprudence n'a pas nécessairement eu pour effet d'étendre le champ d'application des lois sur l'emploi. Un exemple significatif à cet égard est le critère de «réciprocité des obligations» élaboré par les tribunaux du Royaume-Uni, qui a des implications pour les travailleurs engagés dans le cadre de contrats «zéro-heure». Au Canada et aux Etats-Unis, les tribunaux et certains organes quasi judiciaires ont rendu des décisions qui ont eu des répercussions importantes pour certaines formes atypiques d'emploi, concernant par exemple la «doctrine des co-employeurs» selon laquelle, aux Etats-Unis, les travailleurs intérimaires sont considérés à la fois comme des salariés de l'agence d'intérim et des salariés de l'entreprise utilisatrice et, au Canada, les travailleurs intérimaires ont parfois été assimilés aux salariés de l'entreprise utilisatrice, notamment aux fins de négociation collective (Sack *et al.*, 2011). Aux Etats-Unis, le NLRB a également adopté cette approche, mais est revenu sur sa position en 2004 ⁴¹. En Australie, les tribunaux du travail, tant au niveau fédéral qu'à celui des Etats, ont intégré dans les sentences arbitrales des clauses autorisant les travailleurs embauchés régulièrement et systématiquement comme travailleurs occasionnels à demander, dans certaines circonstances, la conversion de leur relation contractuelle en emploi permanent, à temps partiel ou à plein temps (Casale *et al.*, 2011). On retrouve également ce type de clause dans de nombreuses conventions collectives.

4.3.2.1. Négociation collective

- 132.** Dans plusieurs pays, la négociation collective a permis de répondre aux préoccupations relatives au travail atypique en encadrant son utilisation, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi, ou en régularisant les travailleurs occupant ce type d'emploi ⁴². La portée de ces avancées dépend de l'existence de syndicats accrédités pour négocier au nom des travailleurs et du régime général de la négociation collective.

⁴¹ Décision du NLRB *H.S. Care L.L.C., d/b/a Oakwood Care Center and N&W Agency* (343 NLRB 659 (2004)). Toutefois, en mai 2014, le NLRB a invité les parties concernées à présenter leurs arguments sur une éventuelle modification de ses normes actuelles concernant les co-employeurs.

⁴² Les exemples de dispositions relatives à des travailleurs atypiques sont tirés de quelque 64 conventions collectives et accords issus du dialogue social. Cinq de ces accords sont intersectoriels (Allemagne, Belgique, Danemark et Espagne); 14 concernent plusieurs employeurs du même secteur (Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Belgique, Brésil, République de Corée, Danemark, France, Irlande, Israël et Norvège); 37 sont des accords d'entreprise (Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Canada, Colombie, Espagne, Etats-Unis, France, Inde, Indonésie, Japon, Malaisie, Maurice, Pays-Bas, Philippines, Royaume-Uni, Thaïlande et Zambie); un accord vise les travailleurs indépendants (Allemagne); et six accords sont le fruit du dialogue social (Afrique du Sud, Indonésie, Irlande, Singapour et Uruguay). La plupart de ces dispositions figuraient dans des documents publics; quelques autres ont été fournies directement par des syndicats ou des chercheurs dans le domaine du travail.

-
- 133.** Certains accords s'efforcent de limiter le recours au travail atypique par divers moyens: exiger des justifications pour le recours au travail intérimaire ou contractuel; fixer des limites à ne pas dépasser; préciser les catégories de travail concernées et les conditions particulières du recours à ces modalités d'emploi. Plusieurs conventions collectives y parviennent en confiant un rôle consultatif aux syndicats ou aux comités d'entreprise, y compris le droit de contester le recours au travail temporaire. En Belgique, par exemple, la convention collective intersectorielle de 2013 sur le travail intérimaire et temporaire interdit ces formes d'emploi dans le secteur des transports et de la logistique; dans le secteur du bâtiment, un employeur peut y recourir uniquement pour remplacer un travailleur permanent en congé de maladie (Eurofound, 2014). La convention-cadre pilote conclue en 2012 par le syndicat IG Metall dans le secteur de la métallurgie et de l'électricité du Bade-Wurtemberg renforce les droits de cogestion des comités d'entreprise quant au recours au travail temporaire et leur donne le droit d'engager des négociations collectives sur l'encadrement du travail intérimaire, en vue de la conclusion d'accords d'entreprise (Eurofound, 2012). Les clauses de conventions collectives qui interdisent aux entreprises de recourir au travail atypique sont moins fréquentes, mais existent néanmoins. Ainsi, en Afrique du Sud, la convention collective entre l'Organisation des employeurs du secteur de l'automobile (AMEO) et le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie (NUMSA) contient une disposition interdisant, à compter du 1^{er} janvier 2010, le recours aux courtiers de main-d'œuvre pour combler les postes «faisant partie de l'unité de négociation», à l'exception des contrats déjà en vigueur qui seraient honorés jusqu'à leur terme (Theron, 2011).
- 134.** D'autres accords s'efforcent de prévenir l'exploitation des travailleurs occupant un emploi atypique, en prévoyant par exemple que la sous-traitance est exclusivement réservée aux entreprises en règle avec la législation du travail. Ainsi, en Afrique du Sud, la convention collective de l'industrie chimique stipule que les parties signataires s'engagent à ne faire appel qu'à des courtiers de main-d'œuvre qui respectent la convention collective et les lois applicables.
- 135.** Certaines conventions collectives contiennent des clauses destinées à faciliter l'accès des travailleurs atypiques à un emploi permanent, comme celle de la société Indo Phil Textile Mills (Philippines), qui dispose que tout travailleur temporaire ou occasionnel accomplissant le même travail qu'un salarié régulier et qui effectue 156 jours de travail durant une période de 12 mois est réputé être, lui aussi, un salarié régulier.
- 136.** D'autres conventions collectives cherchent à atténuer le risque de voir les dispositions visant la régularisation des travailleurs intérimaires et contractuels inciter les employeurs à résilier les contrats de travail temporaire et à éviter le recours aux travailleurs intérimaires. Une réponse originale a été imaginée, à savoir régulariser les emplois plutôt que les travailleurs, comme le prévoit la convention collective de l'Ecole normale supérieure en France, qui dispose que tous les contrats de durée déterminée sont convertis en contrats de durée indéterminée au bout de trois ans, même si la loi prévoit un délai de six ans à cet égard. Dans d'autres pays, la négociation collective a permis de réduire l'insécurité d'emploi de ces travailleurs, comme en Inde, où les syndicats ont modifié leurs demandes de régularisation des travailleurs contractuels, invitant plutôt «les employeurs principaux», voire les entrepreneurs sous-traitants, à leur assurer une «continuité d'emploi» (Ebisui, 2012).
- 137.** Les syndicats tiennent compte de considérations de solidarité lors des négociations collectives et ont conclu des accords octroyant de meilleures conditions de travail aux travailleurs atypiques, y compris la parité avec les travailleurs réguliers concernant la rémunération et les avantages sociaux. En Allemagne, le syndicat IG Metall a négocié en 2012 avec deux grandes organisations d'agences de travail temporaire (*Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister* (BAP) (Union patronale fédérale des prestataires de services en ressources humaines) et *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* (iGZ) (Association interprofessionnelle des sociétés allemandes de

travail intérimaire)) un accord prévoyant une revalorisation salariale pour les travailleurs intérimaires dans l'industrie métallurgique; en 2013, il a négocié un autre accord avec les employeurs des industries de la métallurgie et de l'électricité, prévoyant un salaire égal pour les travailleurs intérimaires (Eurofound, 2012). Au Danemark, un accord multi-employeurs (entre le patronat danois et le Syndicat des employés administratifs et du commerce et du secteur tertiaire) prévoit une réduction du délai d'attente au terme duquel les travailleurs intérimaires peuvent percevoir les prestations liées à l'emploi, y compris les droits liés à la maternité (Eurofound, 2009). La convention collective de la société Aeon – important acteur du secteur du commerce au Japon, qui emploie 79 000 travailleurs à temps partiel (représentant 80 pour cent de ses effectifs) – applique à ces travailleurs les mêmes critères d'embauche et de promotion qu'aux salariés réguliers et leur offre les mêmes possibilités de formation (Ebisui, 2012). En Israël, la centrale Histadrut a négocié des conventions collectives distinctes avec le ministère des Finances, afin d'améliorer sensiblement la rémunération des préposés à l'entretien et à la sécurité dans le secteur public. Pour ce qui est du secteur privé, elle a négocié avec le Bureau de coordination des organisations économiques, afin que les travailleurs contractuels puissent bénéficier des mêmes conditions que les travailleurs embauchés directement par l'employeur⁴³.

- 138.** La négociation collective a également été employée pour clarifier la notion de relation de travail et étendre les droits de liberté syndicale et de négociation collective. Par exemple, la convention collective conclue entre la Fédération des éditeurs de journaux allemands (BDV) et les deux principaux syndicats (*Deutscher Journalisten-Verband* (DJV) (Fédération allemande des journalistes) et Ver.di) stipule que les journalistes pigistes indépendants dont 50 pour cent des revenus professionnels sont versés par un seul employeur ou client sont considérés comme des salariés et ont donc le droit de négociation collective (Ebisui, 2012).
- 139.** Au niveau transnational, le groupe Volkswagen et ses comités d'entreprise (aux niveaux européen et mondial) ont signé en 2012 un accord qui: limite le recours au travail temporaire à 5 pour cent des effectifs dans les usines Volkswagen; prescrit l'égalité salariale pour les travailleurs temporaires; limite leur durée d'affectation à un total de trois prolongations de contrat ou une période de 36 mois; et leur offre des possibilités de formation et d'emploi permanent⁴⁴.
- 140.** Outre les accords visant expressément les questions liées au travail atypique, la négociation collective, lorsqu'elle se déroule au niveau sectoriel ou concerne plusieurs employeurs, peut offrir une protection à des groupes qui ne sont pas nécessairement syndiqués, comme les migrants, les femmes et les jeunes travailleurs. En établissant un socle minimal concernant les salaires et les conditions de travail pour une branche d'activité donnée, les accords sectoriels peuvent contribuer à prévenir une spirale descendante des salaires et conditions de travail résultant de la concurrence par les coûts (O'Sullivan et Turner, 2013) et contribuer ainsi à réduire l'intérêt que présente le travail contractuel pour les employeurs.
- 141.** Compte tenu des possibilités de négociation collective plus restreintes dont disposent les travailleurs atypiques, le dialogue social peut constituer une approche utile pour répondre à leurs besoins. Ainsi, Singapour a engagé un processus tripartite de coopération et de partenariat au niveau national pour répondre à l'augmentation du nombre de travailleurs

⁴³ Voir http://www.histadrut.org.il/index.php?page_id=2259.

⁴⁴ *Charte du groupe Volkswagen sur le travail temporaire*, 30 nov. 2012, http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/precarious_agreement_Nov_2012_charta_der_zeitarbeit_englisch_final.pdf

contractuels et occasionnels liée à l'expansion de l'externalisation; les autorités ont publié en 2008 un Document consultatif tripartite sur les pratiques d'externalisation responsables, afin d'encourager les entreprises utilisatrices à exiger que les prestataires de services ou sous-traitants améliorent les conditions d'engagement et prestations accordées aux travailleurs et tiennent dûment compte du statut des travailleurs contractuels faiblement rémunérés au regard des dispositions régissant le *Central Provident Fund*, comme l'exige la loi. En Argentine, le Syndicat des travailleurs du bâtiment de la République argentine, la Chambre argentine de l'industrie du bâtiment et le ministère fédéral de la Planification ont signé en décembre 2010 l'Accord national pour la promotion du dialogue social dans le secteur du bâtiment, qui vise notamment à atteindre un consensus sur les salaires, l'enregistrement des travailleurs et la promotion du travail décent (Ebisui, 2012).

5. Conclusion et points pour discussion

- 142.** Les sections qui précèdent donnent des informations générales sur l'ampleur et les tendances de différentes formes atypiques d'emploi, les raisons de leur utilisation et leur impact possible sur les travailleurs, les entreprises et le marché du travail. On y examine également les règles qui encadrent le travail atypique aux niveaux international, régional et national, ainsi que les mesures prises récemment pour le réglementer. Les thèmes examinés dans ce rapport ont une vaste portée et concernent divers types d'arrangements contractuels, dont l'ampleur relative varie en fonction des régions, des pays, des branches d'activité et des catégories de travailleurs concernées.
- 143.** L'emploi «régulier» ou «classique» reste important, voire prédominant, dans de nombreuses régions du monde, notamment dans les pays industrialisés. En revanche, le travail indépendant demeure la principale forme de travail dans les pays à faible revenu, où l'emploi salarié se caractérise souvent par des arrangements contractuels, de nature occasionnelle et informelle, qui n'offrent pas la protection la plus élémentaire aux travailleurs. Ces deux types de marché du travail coexistent dans les pays en développement à revenu intermédiaire, dont certains ont connu une multiplication des formes atypiques d'emploi dans l'économie formelle. Si la plupart des données disponibles et les recherches sur l'emploi atypique concernent les pays industrialisés, ces derniers ne sont pas les seuls concernés. En réalité, les formes atypiques d'emploi sont maintenant une réalité importante sur la plupart des marchés du travail dans le monde, notamment dans certains secteurs de l'économie où elles étaient absentes auparavant. Elles touchent plus particulièrement les femmes, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les migrants. Les mesures réglementaires décrites dans la section précédente donnent un aperçu de l'évolution du marché du travail des divers pays, des difficultés auxquelles font face les décideurs et des revendications formulées par les travailleurs dans les négociations.
- 144.** Les formes atypiques d'emploi peuvent présenter des avantages pour les employeurs comme pour les travailleurs lorsqu'elles répondent aux besoins de flexibilité des entreprises tout en offrant aux travailleurs un emploi décent qui leur permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle. En revanche, lorsqu'elles aggravent la segmentation du marché du travail, avec des répercussions sur la sécurité des travailleurs, les inégalités salariales et la productivité, il y a lieu de s'inquiéter. Pour répondre adéquatement à ces interrogations, il conviendrait d'effectuer une analyse plus poussée des effets des différentes formes atypiques d'emploi, des multiples raisons expliquant pourquoi les employeurs y recourent de façon croissante, des branches d'activité et des professions les plus concernées, et des options stratégiques permettant d'améliorer la protection des travailleurs tout en répondant aux besoins des entreprises. Il est impératif de mieux comprendre les interactions de la réglementation, de l'ampleur et de l'impact des formes atypiques d'emploi en se fondant sur l'expérience vécue dans les divers pays.

Points pour discussion

145. Au vu des informations contenues dans le présent rapport, la réunion d'experts pourrait articuler sa discussion autour des points suivants:

- 1) Quelles tendances et dynamiques sous-jacentes ont été observées au cours de ces dernières décennies concernant les formes atypiques d'emploi? Quelle est l'incidence des différentes formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises et la performance du marché du travail?
- 2) A l'échelon national, quelles expériences et pratiques novatrices (y compris sur le plan de la réglementation, de la jurisprudence, et des politiques sociales et du marché du travail) peuvent fournir des orientations utiles pour contrer les vulnérabilités potentielles liées aux formes atypiques d'emploi?
- 3) Quelles devraient être les grandes priorités de l'action de l'OIT pour assurer la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et autres droits des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi?
- 4) De quelle manière les normes internationales du travail existantes peuvent-elles être mieux utilisées pour encadrer les formes atypiques d'emploi, et quelles sont les éventuelles lacunes en la matière?
- 5) Quels aspects particuliers des formes atypiques d'emploi appellent de nouvelles recherches, analyses et autres actions de la part du BIT?

Références

- Amuedo-Dorantes, C. (2000): «Work transitions into and out of involuntary employment in a segmented market: evidence from Spain», dans *ILR Review*, vol. 53, n° 2, pp. 309-325.
- Andersson, F. *et al.* (2007): *Temporary help agencies and the advancement prospects of low earners*, document de travail n° 13434 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Aronsson, G. (1999): «Contingent workers and health and safety», dans *Work, Employment and Society*, vol. 13, pp. 439-459.
- Australian Bureau of Statistics (2012): *Forms of Employment*, n° 6359.0 (Canberra).
- Autor, D.H.; Houseman, S.N. (2010): «Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from “Work First”», dans *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, n° 3, pp. 96-128.
- Bamber, G.J. *et al.* (2009): *Up in the air: How airlines can improve performance by engaging their employees* (Ithaca et Londres, Cornell University Press).
- Banque mondiale (2011): *World Bank’s Enterprise Survey. Understanding the questionnaire*, disponible à l’adresse: www.enterprisesurveys.org [1^{er} juillet 2014].
- Barley, S.R.; Kunda, G. (2004): *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Battisti, M.; Vallanti, G. (2013): «Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms», dans *Industrial Relations*, vol. 52, n° 3, pp. 737-764.
- Beard, K.M.; Edwards, J.R. (1995): «Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers», dans C.L. Cooper, D.M. Rousseau (dir. de publication): *Trends in Organizational Behavior*, vol. 2, pp. 109-126 (Chichester, Wiley).
- Benjamin, P. (2013): *Law and practice of private employment agency work in South Africa*, document de travail n° 292, SECTOR (Genève, BIT).
- Bentolila, S. *et al.* (2011): *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*, document de travail n° 6186 (Bonn, IZA).
- Bentolila, S.; Saint-Paul, G. (1992): «The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain», dans *European Economic Review*, vol. 36, n° 5, pp. 1013-1047.
- Berton, F. *et al.* (2011): «Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee», dans *International Journal of Manpower*, vol. 32, n° 8, pp. 879-899.
- Bertranou, F. *et al.* (2013): *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*, document de travail n° 2 (Buenos Aires, bureau de pays de l’OIT pour l’Argentine).

-
- Bhandari, A.K.; Heshmati, A. (2008): «Wage inequality and job insecurity among permanent and contract workers in India: Evidence from organized manufacturing industries», dans *ICFAI Journal of Applied Economics*, vol. 7, n° 1, pp. 80-111.
- Bhorat, H. *et al.* (2013): *The determinants of wage inequality in South Africa*, ILO Country Case Studies on Inequality (Genève, BIT) (non publié).
- Blanchard, O.; Landier, A. (2002): «The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France», dans *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F214-F244.
- Boeri, T.; Garibaldi, P. (2007): «Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect?», dans *The Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. F357-F385.
- Boeri, T. (2011): «Institutional reforms and dualism in European labor markets», dans D. Card, O. Ashenfelter (dir. de publication): *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, pp. 1173-1236 (Elsevier).
- Böheim, R.; Cardoso, A.R. (2009): «Temporary help services employment in Portugal, 1995-2000», dans D.H. Autor (dir. de publication): *Studies of Labor Market Intermediation*, pp. 309-334 (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Bohle, P. *et al.* (2001): «The health and safety effects of job insecurity: an evaluation of the evidence», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 12, n° 1, pp. 32-60.
- Boockmann, B.; Hagen, T. (2008): «Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany», dans *Labour Economics*, vol. 15, n° 5, pp. 984-1005.
- Booth, A.L. *et al.* (2002): «Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?», dans *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F189-F213.
- Brews, P.J.; Tucci, C.L. (2004): «Exploring the structural effects of internetworking», dans *Strategic Management Journal*, vol. 25, n° 5, pp. 429-451.
- Broschak, J.P.; Davis-Blake, A. (2006): «Mixing standard work and nonstandard deals: The consequences of heterogeneity in employment arrangements», dans *The Academy of Management Journal*, vol. 49, n° 2, pp. 371-393.
- Bureau international du Travail (BIT) (2006): *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition (révisée), paragr. 254, 255, 258, 259, 271.
- (2008): *Guide pour les agences d'emploi privées – Réglementation, contrôle et application* (Genève, BIT).
- (2010): *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.
- (2011): *Profil par pays concernant le travail décent: Indonésie* (Genève, BIT).
- (2012): *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une*

mondialisation équitable, 2008, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

— (2013a): *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite, Rapport du Directeur général, Rapport 1(A), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.*

— (2013b): *Profil par pays concernant le travail décent: Bangladesh (Genève, BIT).*

— (2014): *Résumé du rapport sur la protection sociale dans le monde 2014/15: Vers la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale (Genève, BIT).*

Cappelli, P.H.; Keller, J.R. (2013): «A Study of the Extent and Potential Causes of Alternative Employment Arrangements», dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66, n^o 4, pp. 874-901.

Carey, M.L.; Hazelbaker, K.L. (1986): «Employment growth in the temporary help industry», dans *Monthly Labor Review*, vol. 109, n^o 4, pp. 37-44.

Carpio, S. *et al.* (2011): *The effect of temporary contracts on human capital accumulation in Chile*, document de travail n^o IDB-WP-253 (Banque interaméricaine de développement (BID)).

Casale, G. *et al.* (2011): «Legal regulation of the employment relationship in the Asia-Pacific region», dans G. Casale (dir. de publication): *The Employment Relationship – A Comparative Overview*, pp. 189-232 (Genève, BIT).

Cazes, S.; de Laiglesia, J. (A paraître): «Temporary contracts and wage inequality», dans J. Berg (dir. de publication): *Labour markets, institutions and inequality* (Genève, BIT et Edward Elgar).

Chattopadhyay, P.; George, E. (2001): «Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory», dans *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n^o 4, pp. 781-788.

Cohen, Y.; Haberfeld, Y. (1993): «Temporary help service workers: Employment characteristics and wage determination», dans *Industrial Relations*, vol. 32, n^o 2, pp. 272-287.

Commission européenne (2006): *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*, Livre vert n^o COM(2006) 708 final (Bruxelles).

— (2013): «Labour market developments in Europe 2013», dans *European Economy 6/2013* (Bruxelles).

Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) (2014): *Economic Report* (Bruxelles).

Crush, J. *et al.* (2001): «Undermining Labour: The rise of sub-contracting in South African Gold Mines», dans *Journal of Southern African Studies*, vol. 27, n^o 1, pp. 5-31.

Davis-Blake, A. *et al.* (2003): «Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees», dans *Academy of Management Journal*, vol. 46, n^o 4, pp. 475-485.

-
- Davis-Blake, A.; Uzzi, B. (1993): «Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors», dans *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, n° 2, pp. 195-223.
- de Graaf-Zijl, M. *et al.* (2011): «Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work», dans *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 1, pp. 107-139.
- De Witte, H. (1999): «Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8, n° 2, pp. 155-177.
- Dey, M. *et al.* (2009): *What do we know about contracting out in the United States? Evidence from Household and Establishment Surveys*, document de travail n° 09-157, Upjohn Institute (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Dolado, J.J. *et al.* (2002): «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», dans *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F270-F295.
- (2012): *Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms*, document de travail n° DP8763 (Londres, Centre for Economic Policy Research (CEPR)).
- Ebisui, M. (2012): *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, document de travail n° 36, DIALOGUE (Genève, BIT).
- Eichhorst, W.; Tobsch, V. (2013): *Has atypical work become typical in Germany? Country case study on labour market segmentation*, document de travail n° 145, EMPLOYMENT (Genève, BIT).
- Esteban-Pretel, J. *et al.* (2011): «Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation», dans *Labour Economics*, vol. 18, n° 4, pp. 513-526.
- Eurofound (2009): *Temporary agency work and collective bargaining in the EU* (Dublin).
- (2012): *Collective agreements concluded in the metal industry* (Dublin).
- (2014): *New collective agreement on temporary agency work* (Dublin).
- Fagan, C. *et al.* (2014): *In search of good quality part-time employment*, document de travail n° 43, Série Conditions de travail et d'emploi (Genève, BIT).
- Forde, C.; Slater, G. (2005): «Agency working in Britain: Character, consequences and regulation», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 2, pp. 249-271.
- Galbraith, J.K. (2012): *Inequality and Instability: A study of the world economy just before the great crisis* (New York, Oxford University Press).
- Gangl, M. (2003): «The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets», dans *European Sociological Review*, vol. 19, n° 5, pp. 429-449.
- García-Pérez, J.I. *et al.* (2014): *Can fixed-term contracts put low-skilled youth on a better career path? Evidence from Spain*, document présenté à un séminaire de la série ELS de l'OCDE, Paris, mars 2014.

-
- García-Pérez, J.I.; Muñoz-Bullón, F. (2011): «Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 1, pp. 103-143.
- García-Serrano, C.; Malo, M.A. (2013): *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country case study on labour market segmentation*, document de travail n° 143, EMPLOYMENT (Genève, BIT).
- George, E. (2003): «External solutions and internal problems: The effects of employment externalization on internal workers' attitudes», dans *Organization Science*, vol. 14, n° 4, pp. 386-402.
- George, E.; Ng, C.K. (2010): «Nonstandard workers: Work arrangements and outcomes», dans S. Zedeck (dir. de publication): *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, pp. 573-596 (Washington, DC, Association américaine de psychologie).
- Gleason, S.E. (dir. de publication) (2006): *The shadow workforce: Perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe* (Kalamazoo, Michigan, Upjohn Institute for Employment Research).
- Güell, M.; Petrongolo, B. (2007): «How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain», dans *Labour Economics*, vol. 14, n° 2, pp. 153-183.
- Hagen, T. (2002): «Do temporary workers receive risk premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West Germany by a matching estimator compared with parametric approaches», dans *Labour*, vol. 16, n° 4, pp. 667-705.
- Hamaguchi, K.; Ogino, N. (2011): *Non-regular work: Trends, labour law policy, and industrial relations developments – The case of Japan*, document de travail n° 29, DIALOGUE (Genève, BIT).
- Harrison, B.; Kelley, M.R. (1993): «Outsourcing and the Search for “Flexibility”», dans *Work, Employment and Society*, vol. 7, n° 2, pp. 213-235.
- Hasan, R.; Jandoc, K.R.L. (2009): *Quality of jobs in the Philippines: Comparing self-employment with wage employment*, document de travail n° 148, Economics Series (Manille, Banque asiatique de développement (BASD)).
- Hatton, E. (2014): «Temporary Weapons: Employers' use of temps against organized labor», dans *ILR Review*, vol. 67, n° 1, pp. 86-110.
- Hayter, S.; Ebisui, M. (2013): «Négocier la parité pour les travailleurs précaires», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, pp. 87-107 (Genève, BIT).
- Holmlund, B.; Storrie, D. (2002): «Temporary work in turbulent times: The Swedish experience», dans *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F245-F269.
- Hotchkiss, J.L. (1999): «The effect of transitional employment on search duration: A selectivity approach», dans *Atlantic Economic Journal*, vol. 27, n° 1, pp. 38-52.
- Houseman, S.N. (1997): «New Institute Survey on Flexible Staffing Arrangements», dans *Employment Research*, vol. 4, n° 1, pp. 1, 3-4.
- Hveem, J. (2013): «Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?», dans *IZA Journal of Migration*, vol. 2, n° 21, pp. 1-27.

-
- Ichino, A. *et al.* (2008): «From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?», dans *Journal of Applied Econometrics*, vol. 23, n° 3, pp. 305-327.
- Institute for Human Development (IHD) (2014): *India Labour and Employment Report 2014* (New Delhi, Academic Foundation and Institute for Human Development).
- Jahn, E.J.; Pozzoli, D. (2013): «The pay gap of temporary agency workers – Does the temp sector experience pay off?», dans *Labour Economics*, vol. 24, pp. 48-57.
- Jahn, E.J.; Rosholm, M. (2014): «Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes», dans *European Economic Review*, vol. 65, pp. 108-125.
- Jimeno, J.F.; Toharia, L. (1996): «Effort, absenteeism, and fixed term employment contracts», dans *Revista Española de Economía*, vol. 13, n° 1, pp. 105-119.
- Kalleberg, A.L. (2000): «Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work», dans *Annual Review of Sociology*, vol. 26, n° 1, pp. 341-365.
- Kalleberg, A.L. *et al.* (2000): «Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States», dans *American Sociological Review*, vol. 65, n° 2, pp. 265-278.
- (2003): «Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations», dans *Social Science Research*, vol. 32, n° 4, pp. 525-552.
- Kleinknecht, A. *et al.* (2014): «Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data», dans *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, n° 5, pp. 1207-1219.
- Ko, J.J.R. (2003): «Contingent and internal employment systems: Substitutes or complements?», dans *Journal of Labor Research*, vol. 24, n° 3, pp. 473-490.
- Kubo, K. (2008): «Japan: The resilience of employment relationships and the changing conditions of work», dans S. Lee, F. Eyraud (dir. de publication): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Oxford, Chandos Publishing et Genève, BIT).
- Kvasnicka, M. (2009): «Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment?», dans D.H. Autor (dir. de publication): *Studies of Labor Market Intermediation*, pp. 335-372 (Chicago, University of Chicago Press).
- Le Barbachon, T.; Malherbet, F. (2013): *An anatomy of the French labour market. Country case study on labour market segmentation*, document de travail n° 142, EMPLOYMENT (Genève, BIT).
- Lee, B.-H.; Eun, S.M. (2014): «Labor politics of employment protection legislation for non-regular workers in South Korea» (Séoul, Korea Labor Institute) (non publié).
- Lee, B.-H.; Yoo, B.-S. (2008): «The Republic of Korea: From flexibility to segmentation», dans S. Lee, F. Eyraud (dir. de publication): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Oxford, Chandos Publishing et Genève, BIT).
- Lee, S.; Eyraud, F. (2008): «Globalization, institutional reforms and workers: Changes and outcomes», dans S. Lee, F. Eyraud (dir. de publication): *Globalization, flexibilization*

and working conditions in Asia and the Pacific (Oxford, Chandos Publishing et Genève, BIT).

- Lepak, D.P.; Snell, S.A. (2002): «Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations», dans *Journal of Management*, vol. 28, n° 4, pp. 517-543.
- Li, S.; Wan, H. (A paraître): *Labour market segmentation and the status of workers in China*, Département des conditions de travail et de l'égalité (Genève, BIT).
- Lisi, D. (2013): «The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries», dans *Journal for Labour Market Research*, vol. 46, n° 2, pp. 119-144.
- Luo, T. *et al.* (2010): «The expanding role of temporary help services from 1990 to 2008», dans *Monthly Labor Review*, pp. 3-16.
- Matenga, C. (2009): *The impact of the global financial crisis on the mining sector in Zambia* (Lusaka, BIT).
- Maurizio, R. (2014): *Labour formalization and declining inequality in Argentina and Brazil in 2000s: A dynamic approach*, document de recherche n° 9 (Genève, BIT).
- McGinnity, F. *et al.* (2005): «A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany», dans *European Sociological Review*, vol. 21, n° 4, pp. 359-374.
- Messenger, J.; Ghosheh, N. (dir. de publication) (2013): *Work sharing during the Great Recession: New developments and beyond* (Cheltenham, BIT et Edward Elgar).
- Messenger, J.; Ray, N. (A paraître): «The Deconstruction of Part-Time Work», dans J. Berg (dir. de publication): *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building social justice in the 21st century* (Genève, BIT et Edward Elgar).
- Messenger, J.; Wallot, P. (A paraître): *The diversity of «marginal» part-time employment*, note de recherche du BIT (Genève, BIT).
- Muller, A. (A paraître): *Fixed-term contracts: Global overview of labour laws* (Genève, BIT).
- Neethi, P. (2008): «Contract work in the organised manufacturing sector: A disaggregated analysis of trends and their implications», dans *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 51, n° 4, pp. 559-573.
- Nesheim, T. *et al.* (2007): «Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries», dans *Human Resource Management*, vol. 46, n° 2, pp. 247-264.
- Nienhueser, W.; Matiaske, W. (2006): «Effects of the “principle of non-discrimination” on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries», dans *Industrial Relations Journal*, vol. 37, n° 1, pp. 64-77.
- Neuman, S. (2014): *Job quality in segmented labour markets: The Israeli case*, Série Conditions de travail et d'emploi (Genève, BIT).

-
- Nielen, S.; Schiersch, A. (2014): «Temporary agency work and firm competitiveness: Evidence from German manufacturing firms», dans *Industrial Relations*, vol. 53, n° 3, pp. 365-393.
- Nollen, S. (1996): «Negative aspects of temporary employment», dans *Journal of Labor Research*, vol. 17, n° 4, pp. 567-582.
- Nollen, S.; Axel, H. (1996): *Managing contingent workers: How to reap the benefits and reduce the risks* (New York, American Management Association (AMACOM)).
- O’Sullivan, M.; Turner, T. (2013): *Solving the problem of precarious work? Reregulation in contract cleaning and security in Ireland*, document présenté à la conférence intitulée «Austerity without end? European employment in crisis», International Working Party on Labour Market Segmentation, Dublin, 12-14 septembre 2013.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2002): *Perspectives de l’emploi de l’OCDE* (Paris).
- (2006): *Perspectives de l’emploi de l’OCDE* (Paris).
- (2014): *Perspectives de l’emploi de l’OCDE* (Paris).
- Papola, T.S. (2013): *Role of labour regulation and reforms in India: Country case study on labour market segmentation*, document de travail n° 147, EMPLOYMENT (Genève, BIT).
- Pena, X. (2013): *The formal and informal sectors in Colombia: Country case study on labour market segmentation*, document de travail n° 146, EMPLOYMENT (Genève, BIT).
- Pfeifer, C. (2012): «Fixed-term contracts and wages revisited using linked employer-employee data», dans *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, vol. 45, n° 2, pp. 171-183.
- Philippine Statistics Authority (2014a): «2012 Survey of Employment in Establishments with 20 or more workers. Statistics on non-regular workers», dans *Labstat Updates*, vol. 18, n° 12, pp. 1-4.
- (2014b): «2012 Survey of Employment in Establishments with 20 or more workers. Statistics on agency-hired workers», dans *Labstat Updates*, vol. 18, n° 13, pp. 1-5.
- Picchio, M. (2006): *Wage differentials and temporary jobs in Italy*, document de travail n° 2006-33 (Louvain-la-Neuve, Département des sciences économiques de l’Université catholique de Louvain).
- (2008): «Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy», dans *Labour* (édition spéciale), vol. 22, s1, pp. 147-174.
- Pradhan, J.P. (2006): «How do trade, foreign investment and technology affect employment patterns in organized Indian manufacturing?», dans *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 49, n° 2, pp. 249-272.
- Quinlan, M.; Mayhew, C. (2000): «Precarious employment, work re-organisation and the fracturing of OHS management», dans K. Frick, P.L. Jensen, M. Quinlan, T. Wilthagen (dir. de publication): *Systematic occupational health and safety management: Perspectives on an international development*, pp. 175-198 (Amsterdam, Elsevier/Pergamon).

-
- Riedmann, A. *et al.* (2010): *European Company Survey 2009* (Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).
- Rubiano, C. (2013): «Les travailleurs précaires interdits de négociation collective: embûches légales et difficultés pratiques», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, pp. 149-167 (Genève, BIT).
- Ruckelshaus, C. *et al.* (2014): *Who's the Boss: Restoring accountability for labor standards in outsourced work*, National Employment Law Project, disponible à l'adresse: <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2014/Whos-the-Boss-Restoring-Accountability-Labor-Standards-Outsourced-Work-Report.pdf?nocdn=1> [1^{er} oct. 2014].
- Sack, J. *et al.* (2011): «Protecting workers in a changing workworld: The growth of precarious employment in Canada, the United States and Mexico», dans G. Casale (dir. de publication): *The employment relationship – A comparative overview*, pp. 233-286 (Genève, BIT).
- Serrano, M.R. (2014): *Between flexibility and Security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries* (Jakarta, ASEAN Services Employees Trade Unions Council (ASETUC)).
- Shyam Sundar, K.R. (2011): *Non-regular workers in India: Social dialogue and organizational and bargaining strategies and practices*, document de travail n° 30, DIALOGUE (Genève, BIT).
- Theron, J. (2011): *Non-standard workers, collective bargaining and social dialogue: The case of South Africa*, document de travail n° 28, DIALOGUE (Genève, BIT).
- Theodore, N.; Peck, J. (2013): «Selling flexibility: Temporary staffing in a volatile economy», dans J. Fudge, K. Strauss (dir. de publication): *Temporary Work, Agencies and Unfree Labor*, pp. 26-47 (New York, NY, Routledge).
- United States Government Accountability Office (GAO) (2006): *Employment arrangements: Improved outreach could help ensure proper worker classification*, Report to the Ranking Minority Member, Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, U.S. Senate, GAO-06-656.
- van Bastelaer, A. *et al.* (1997): «La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale», dans *Politique du marché du travail et politique sociale, documents hors-série*, n° 22 (Paris, Editions OCDE).
- Vega-Ruíz, M.L. (2014): *Building OSH for nonstandard workers: general review* (non publié).
- Visser, J. (2002): «The first part-time economy in the world: A model to be followed?», dans *Journal of European Social Policy*, vol. 12, n° 1, pp. 23-42.
- von Hippel, C. *et al.* (1997): «Temporary employment: Can organizations and employees both win?», dans *Academy of Management Executive*, vol. 11, n° 1, pp. 93-104.
- Wambugu, A.; Kabubo-Mariara, J. (2012): *Labour market institutions and earnings distribution in Kenya*, document de travail (Nairobi, University of Nairobi School of Economics).
- Weil, D. (2014): *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, Harvard University Press).